

# Análisis de Necesidades de Formación de la Policía Local en el área metropolitana de Sevilla



Facultad de Ciencias de la Educación de  
Sevilla  
Grado de Pedagogía  
Trabajo de Fin de Grado

---

**ANGULO JIMÉNEZ, CRISTINA**

**Sevilla, 2018**



# **ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLÍCIA LOCAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE SEVILLA**

Trabajo de Fin de Grado para optar al Título de Grado en Pedagogía

Presentado por Cristina Angulo Jiménez

Tutora Dra. D<sup>a</sup> Soledad Domene Martos

Sevilla, 2018

# **GRADO EN PEDAGOGÍA**

## **TRABAJO FIN DE GRADO, CURSO ACADÉMICO 2017-18**

### **TÍTULO:**

Análisis de necesidades de formación de la Policía Local.

### **AUTORA:**

Cristina Angulo Jiménez

### **TUTORA ACADÉMICA:**

Soledad Domene Martos

### **RESUMEN:**

Este proyecto recoge los resultados de un estudio de necesidades formativas de la Policía Local. El objetivo principal es: ‘Identificar necesidades formativas en la Policía Local a partir de las percepciones y opiniones de los policías locales de los pueblos pertenecientes al área metropolitana de Sevilla’. Por otro lado, los objetivos específicos son: ‘Conocer las experiencias formativas de la Policía Local’, ‘Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local’, ‘Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local’, ‘Conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación’ y ‘Conocer si existen diferencias entre las percepciones de los policías locales de las distintas Jefaturas participantes, así como entre su sexo o edad’. Para ello, se ha realizado una investigación con una metodología tanto cuantitativa, como cualitativa. En primer lugar, se realizó una entrevista y posteriormente, se aplicó un cuestionario. Los resultados de la investigación se dividen en tres partes, la primera para los datos descriptivos, la segunda para los correlacionales, y la tercera para los datos cualitativos. Tras este análisis, se ha realizado el diseño de un curso de formación enfocado a policías locales de cara a una futura mejora y satisfacción de los mismos.

**PALABRAS CLAVE:** Formación continua, reciclaje, aprendizaje profesional, necesidad de formación, policía, curso de formación.

**ABSTRACT:**

This project collects the results of a study of training needs for the local police. The main objective is: 'Identify the training needs that the Local Police presents based on the perceptions and opinions of the local police of the towns belonging to the metropolitan area of Seville'. On the other hand, specific objectives are: 'Identify past training experiences of the Local Police', 'Identify who offers training to the Local Police', 'Propose a training strategy addressing the Local Police needs', 'Record the opinion of the Local Police about their training' and 'To know if there're differences between the perceptions of the local police of the different Headquarters that have participated in the study, as well as between their sex or age'. To achieve the objectives, analysis has been carried out using a quantitative and qualitative methodology. First, it has performed an interview and then, it applied a questionnaire. The results of the investigation are divided into three parts: First, descriptive data; second, correlation data and third, qualitative data. After this analysis, the design of a training course, focused on local police for future improvement and approval by them, has been created.

**KEYWORDS:** Further training, retraining, apprenticeship, training need, police, training course.

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN .....	8
2.	BLOQUE I: Marco Teórico .....	11
2.1.	Formación Continua.....	11
2.1.1.	Análisis de necesidades formativas.....	13
2.1.2.	Resistencias a la formación .....	17
2.1.3.	Formación continua en los funcionarios públicos .....	17
2.2.	Policía Local.....	20
2.2.1.	Formación de la policía .....	24
2.2.2.	Centros que coordinan formación continua a la Policía Local .....	26
3.	BLOQUE II: Diseño de la Investigación .....	31
3.1.	Objetivos de la Investigación .....	31
3.1.1.	Objetivo General .....	31
3.1.2.	Objetivos Específicos .....	31
3.2.	Metodología .....	31
3.2.1.	Participantes .....	34
3.2.2.	Diseño del instrumento.....	38
3.2.3.	Procedimientos, recogida y análisis de datos .....	40
4.	BLOQUE III: Resultados .....	43
4.1.	Introducción .....	43
4.2.	Características de la muestra .....	43
4.3.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los ítems, según la clasificación por dimensiones.....	48
4.3.1.	Experiencias formativas .....	48
4.3.2.	Opinión sobre la formación.....	52
4.3.3.	Quién ofrece la formación.....	59
4.3.4.	Preferencias formativas .....	60
4.4.	Exploración de la relación entre variables .....	65
4.4.1.	Variable independiente: Sexo.....	66
4.4.2.	Variable independiente: Edad .....	68
4.4.3.	Variable independiente: Jefatura de Policía Local .....	73
4.5.	Análisis cualitativo de los datos .....	88
4.5.1.	Entrevista al Jefe de servicio de formación de la ESPA. ....	88
4.5.2.	Apuntes en los cuestionarios .....	89

5.	CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN .....	91
5.1.	OE.1, Conocer las experiencias formativas de la Policía Local.....	91
5.2.	OE.2, Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local. ....	91
5.3.	OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local. ....	91
5.4.	OE.4, Conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación .....	93
5.5.	OE.5, Conocer si existen diferencias entre las percepciones de los policías locales de las distintas Jefaturas participantes, así como entre su sexo o edad .....	94
6.	IMPLICACIONES .....	96
7.	LIMITACIONES Y PROBLEMÁTICAS SURGIDAS .....	97
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	100
9.	ANEXOS.....	105
9.1.	ANEXO 1: Documentos para la recogida de datos: Cuestionario.....	105
9.2.	ANEXO 2: Documentos para la recogida de datos: Entrevista.....	109
9.3.	ANEXO 3: Carta de presentación .....	112
9.4.	ANEXO 4: Instancia a presentar en Distrito Cerro Amate .....	113
9.5.	ANEXO 5: Juicio de expertos .....	114
9.6.	ANEXO 6: Propuesta de curso formativo semipresencial para policía local.....	121
9.6.1.	Curso de Salud Emocional para Policías Locales .....	121
9.6.2.	Metodología .....	122
9.6.3.	Módulos del curso .....	123
9.6.4.	Programación del curso .....	123

# Índice de Tablas

Tabla 1: Municipios pertenecientes al área metropolitana de Sevilla y nº total de habitantes en el área. Fuente: INE (2017) .....	35
Tabla 2: Datos relativos a los números de agentes, población y ratio policial de las 50 provincias españolas. Fuente: Fernández Sánchez (2016:267). .....	36
Tabla 3: Jefaturas de Policía Local seleccionadas. ....	38
Tabla 4: Estructuración de la entrevista por preguntas. ....	39
Tabla 5: Dimensiones del cuestionario, tipo de ítems y modalidad de pregunta usada. ....	40
Tabla 6: Frecuencias de la variable Edad. ....	44
Tabla 7: Frecuencias de la variable Sexo. ....	45
Tabla 8: Frecuencias y Porcentajes de la variable Cargo en el Cuerpo de Policía .....	46
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de Nivel de estudios .....	47
Tabla 10: Dimensiones del cuestionario con los objetivos a los que responden. ....	48
Tabla 11: Frecuencias y porcentajes de la variable Formación realizada como Policía Local. ....	50
Tabla 12.....	52
Tabla 13: Frecuencias y porcentajes de la variable Razones.....	53
Tabla 14: Frecuencias y porcentajes de la variable Dificultades.....	54
Tabla 15: Frecuencias y porcentajes de la variable Información previa al inicio del curso. ....	55
Tabla 16: Frecuencias y porcentajes de la variable Grupo de alumnos homogéneo en cuanto a conocimientos. ....	55
Tabla 17: Frecuencias y porcentajes de la variable Profesores del curso cualificados. ....	56
Tabla 18: Frecuencias y porcentajes de la variable Existencia de actividades prácticas. ....	56
Tabla 19: Frecuencias y porcentajes de la variable Curso contribuye a promoción profesional. ....	57
Tabla 20: Frecuencias y porcentajes de la variable Formación útil para el puesto de trabajo. ....	57
Tabla 21: Frecuencias y porcentajes de la variable Opinión sobre formación. ....	59
Tabla 22: Frecuencias y porcentajes de la variable Lugar donde formarse. ....	60
Tabla 23: Frecuencias y porcentajes de la variable Tipos de cursos. ....	61
Tabla 24: Frecuencias y porcentajes de la variable Preferencias formativas.....	62
Tabla 25: Frecuencias y porcentajes de la variable Modalidad. ....	64
Tabla 26: Frecuencias y porcentajes de la variable Horario. ....	65
Tabla 27: Coeficiente de contingencia de las variables Sexo y Preferencias formativas. ....	66
Tabla 28: Sentido de las variables Preferencias formativas y Sexo.....	67
Tabla 29: Sentido de las variables Preferencias formativas y Sexo.....	68
Tabla 30: Coeficiente de contingencia de las variables Edad y Jefatura de Policía Local. ....	68
Tabla 31: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Edad.....	69
Tabla 32: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Edad.....	70
Tabla 33: Coeficiente de contingencia de las variables Edad y Asistencia a cursos en el último año.....	71
Tabla 34: Sentido de las variables Edad y Asistencia a cursos en el último año. ....	71
Tabla 35: Coeficiente de contingencia de las variables Edad y Nivel de estudios .....	71
Tabla 36: Sentido de las variables Sexo y Nivel de estudios.....	72
Tabla 37: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida. ....	73
Tabla 38: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida.....	74
Tabla 39: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida.....	75
Tabla 40: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida.....	76
Tabla 41: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida.....	77
Tabla 42: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Lugar donde ha recibido la formación. ....	78

Tabla 43: Sentido de las variables Jefatura a la que pertenece y Lugar donde formarse .....	79
Tabla 44: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Nivel de estudios. ....	80
Tabla 45: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Nivel de estudios .....	81
Tabla 46: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Opinión sobre la formación.....	82
Tabla 47: Sentido de las variables Jefatura de Policía local y Opinión sobre la formación. ....	83
Tabla 48: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Modalidad preferida. ....	84
Tabla 49: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Modalidad preferida. ....	85
Tabla 50: Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Horario predilecto ....	86
Tabla 51: Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Horario predilecto.....	87

## Índice de Figuras

Figura 1: Relación entre diferentes tipos de necesidades, según Gairín (1995). Fuente: Cabero, Bermejo, Morales, Domene y Llorente (2009 a). ....	14
Figura 2: Tabla de beneficios de la formación para el trabajador y para la empresa, según el Servicio de Desarrollo Profesional de Huesca (s.f.). ....	15
Figura 3: Escalas dentro del Cuerpo de Policía Local. Elaboración propia a partir del BOE 190, Ley 16/1991. ....	22
Figura 4: Esquema de formación alternativa. Fuente: Fernández Sánchez, 2016, pg. 257). ....	29
Figura 5: Instrumentos de recogida de información utilizados.....	32
Figura 6: Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Elaborado por Saraí Aguilar-Barojas (2005). ....	36
Figura 7: Representación gráfica de la variable Jefatura de Policía Local. ....	43
Figura 8: Representación gráfica de la variable Edad .....	44
Figura 9: Representación gráfica de la variable Sexo.....	45
Figura 10: Representación gráfica de la variable cargo que ocupa en la Policía Local. ....	46
Figura 11: Representación gráfica de la variable Nivel de estudios. ....	47
Figura 12: Representación gráfica de la variable Formación realizada como Policía Local. ....	51
Figura 13: Representación gráfica de la variable Asistencia a cursos en el último año. ....	52
Figura 14: Representación gráfica de la variable Razones .....	53
Figura 15: Representación gráfica de la variable Dificultades para realizar curso de formación.....	54
Figura 16: Representación gráfica de la agrupación de variables correspondiente al Valorar aspectos relacionados con la formación. ....	58
Figura 17: Representación gráfica de la variable Opinión sobre su formación. ....	59
Figura 18: Representación gráfica de la variable Lugar donde realiza la formación.....	60
Figura 19: Representación gráfica de la variable Tipos de cursos.....	61
Figura 20: Representación gráfica de la variable Preferencias formativas. ....	63
Figura 21: Representación gráfica de la variable Modalidad preferida. ....	64
Figura 22: Representación gráfica de la variable Horario predilecto .....	65



## 1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Esta investigación muestra los resultados de las carencias formativas que puedan presentar la Policía Local del área metropolitana de Sevilla a partir de las necesidades percibidas a través de datos tanto cualitativos como cuantitativos, en vista de poder conseguir una mejora en el futuro.

En la actualidad, estamos asistiendo a una sociedad llena de cambios constantemente, de gran complejidad e inestable. Como expresa María Rosa García Ruíz (2006), hay muchos entendidos en la materia que atribuyen como principal causa de estos cambios a la globalización, no obstante, la autora opina que hay otros motivos que producen estos cambios, los cuales son “la rápida y continua evolución en el ámbito de la tecnología, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los continuos cambios en la organización del trabajo” (p.21). Estas alteraciones en las cualificaciones profesionales precisan de recursos humanos cualificados y continuamente actualizados al movimiento constante del mercado laboral actual (Martín Berrido, 1999).

Es por ello por lo que la formación permanente es ya un requisito fundamental para prácticamente todos los puestos profesionales. La reciente motivación tanto de las empresas, asociaciones, así como individuos por su propia voluntad, de destacar frente a la competencia, distinguiéndose de una forma u otra en un mercado laboral que está cambiando día a día y profesionalizándose cada vez más. Por este motivo, podemos decir que el activo más relevante a la hora de mejorar las condiciones laborales es la educación. Así la formación ayuda a las personas a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar su productividad y eficiencia en los diferentes contextos laborales, y con ello, conseguir ingresar con mayor facilidad en el mercado laboral y permanecer en el mismo

Aquellos cambios que se producen en el mundo de la producción requieren una mejor formación que se ajuste a los mismos. Y para referirse a “mejor formación” no se trata solo de formación en cantidad, sino una formación adaptable, polivalente, flexible, además de permanente (Roquero, 2004).

Algunos autores hablan de la importancia del cambio y la innovación para actualizar las organizaciones y que estén preparadas para afrontar cualquier tipo de obstáculo que pueda presentarse. De esta manera, “La preparación para el cambio y la innovación constituye hoy una de las fuentes principales de las necesidades de formación” (Sarramona, 2002, p.32). O como apuntan otros, la formación permite a las personas mejorar, porque es a través de la formación “como las personas pueden crecer y pueden colaborar en el desarrollo y enriquecimiento de las sociedades a las que pertenecen” (García Ruíz, 2006, p.21).

El equipo IFES, Agustina Lapeña y M<sup>a</sup> Carmen González (1998) resumen aquellos componentes que consideran fundamentales para la mejora del sistema

productivo y estos son: “La calidad, la innovación, la capacidad de adaptación a los cambios, la incorporación de tecnologías adecuadas y la gestión participativa” (p.19). De esta forma, las Organizaciones tienen que invertir para conseguir que sus recursos humanos estén lo suficientemente cualificados como para enfrentarse a las nuevas circunstancias que les permita adecuarse a un mercado cada vez más competitivo.

Para conseguir esto, las empresas y Organizaciones invierten en formación y acciones formativas, especialmente en formación continua. Tal y como expresan las autoras: “La empresa de hoy no tiene otra opción que insertar la Formación como un componente más de su plan estratégico” (Lapeña y González Sánchez, 1998, p.33).

De esta manera, tal y como apuntan las autoras Martín Berrido y Degra (1999): “la nueva organización de los sistemas productivos ha supuesto que la formación de un trabajador o una trabajadora no se reduzca a la adquisición de ciertas competencias y/o saberes establecidos y determinados de antemano” (p.7). Esto quiere decir, que esa cualificación no se puede entender si no viene de la mano de una formación permanente.

En ese marco de continuos cambios y la necesidad de adaptabilidad al mercado laboral, nace la formación continua, como necesidad de adecuación asidua a todas las dificultades que surjan, estando siempre preparados para afrontarlas. La única forma de estar dispuesto siempre a superar cualquier situación que surja es teniendo esa formación permanente que nos permita actualizarnos constantemente.

De esta forma, tenemos claro que la formación es un elemento clave para ser más competente y adaptarse a los tiempos que hoy día corre, y como tal, la formación debería ser como mínimo básica para todo aquel trabajador que la quiera puesto que le ayudará a mejorar su rendimiento y calidad de su desarrollo laboral.

El interés para realizar este estudio surge del desconocimiento personal acerca de la formación que la Policía Local sigue una vez se ha incorporado al cuerpo tras un proceso de oposición, además de la premisa de analizar si la figura del pedagogo podría existir en ese contexto, teniendo al pedagogo como profesional de la formación, en vista de proponer un nuevo posible campo profesional para el mismo. Por ello, el presente estudio se plantea con ánimo de proponer una mejora para ambos oficios y plantear la posible colaboración futura si fuese oportuno, del pedagogo dentro del cuerpo policial como profesional de la formación.

En paralelo, tras la realización de la revisión bibliográfica sobre formación policial, podemos observar la insuficiencia de estudios que traten esta temática, al menos dirigidos para el acceso público. Tal y como expresaba en 1997 Diego Torrente Robles, en su libro ‘La sociedad policial’: “La Policía española es una de las instituciones menos estudiadas” (p.11). Este motivo es el que nos ha llevado a centrarnos más en conocer la opinión de los policías locales sobre su propia formación, en lugar de hacer más hincapié en la propuesta de intervención del pedagogo dentro del cuerpo como formador. De esta forma, consideramos que este estudio podría ayudar a conocer más de cerca la situación actual de la formación policial, los datos podrían servir para proponer alguna futura mejora para aumentar la satisfacción de los agentes de Policía Local.

Este estudio tiene como objeto principal de estudio la formación continua de la Policía Local en agentes del área metropolitana de Sevilla, ya que se trata de una temática poco tratada que podría ser estudiada por la pedagogía dentro de su área de formación y donde podría encontrar, como se ha dicho anteriormente, un nuevo perfil profesional. Tal y como expresa la Memoria de Verificación del Grado en Pedagogía de la Universidad de Sevilla, el pedagogo acaba siendo “un especialista en sistemas, acciones, programas, proyectos y procesos educativos en diferentes contextos formativos, [...] un profundo conocedor de los procesos de desarrollo personal, profesional, social y cultural [...] en los sujetos a lo largo de la vida” (Facultad de Ciencias de la Educación, 2009-2010, p.20), con ello podemos decir que la figura del pedagogo como formador y profesional de procesos educativos podría estar presente en la formación continua de la policía, ya sea como formador de formadores de policías locales, como asesor y/u orientador pedagógico dentro de una escuela de policía, como técnico en evaluación en los programas formativos, como técnico en educación o bien, gestor de proyectos pedagógicos que puedan servir para la Policía Local. En este sentido, el pedagogo parece tener un papel importante dentro del cuerpo si se le concediera la oportunidad de poder participar en el mismo. Además, haciendo de nuevo referencia a la Memoria de Verificación del Grado en Pedagogía, podemos hacer referencia a los objetivos del graduado en pedagogía para dejar aún más claro el relevante papel que tiene en la formación continua, en este caso, de la policía:

- 1- Diseñar proyectos de educación y formación integral, adecuados a las características de los educandos, de las organizaciones y de la sociedad.
- 2- Diagnosticar situaciones complejas en torno al desarrollo personal, profesional, social y cultural.
- 3- Diseñar, desarrollar y evaluar programas de desarrollo personal y de intervención educativa.
- 4- Planificar, gestionar y evaluar acciones educativas y formativas en contextos sociales e institucionales.
- 5- Diseñar, desarrollar, asesorar y evaluar programas, acciones, proyectos y productos educativos y formativos adaptados a los contextos analizados.
- 6- Analizar, diseñar, desarrollar y evaluar tecnologías de la información y la comunicación en entornos educativos.
- 7- Promover procesos de sensibilización, detección y transformación para la igualdad, inclusión y valores democráticos en contextos educativos, formativos y sociales.
- 8- Analizar problemas educativos asociados a la propia práctica, utilizando herramientas propias del conocimiento científico. (Facultad de Ciencias de la Educación, 2009-2010, p.20)

Por estos motivos expuestos se plantea de gran relevancia analizar cuáles son las necesidades formativas que la Policía Local tiene, ya sea para una mejora, como para cuestionar la presencia de un pedagogo que pueda cubrir las mismas.

## **2. BLOQUE I: Marco Teórico**

### **2.1. Formación Continua**

La formación continua forma parte de uno de los tres tipos de formación que corresponden al Sistema de Formación Profesional en España, tal y como expresa José María Díaz Zabala (2004):

- En primer lugar, la Formación Profesional Reglada (FP), que está gestionada por la Administración Educativa.
- En segundo lugar, la Formación Profesional Ocupacional, dentro del ámbito de Administración Laboral. Este tipo de formación está dirigida a desempleados.
- En tercer lugar, la Formación Profesional Continua, dirigida a trabajadores ocupados, y cuya finalidad es ofrecerles la formación y especialización que necesiten durante el transcurso de su vida laboral.

También, hay otra forma de clasificar los tipos de formación. De esta manera encontramos lo que denominamos “formación inicial” y “formación continuada”. La formación continuada también puede nombrarse formación permanente o formación continua.

La formación continua, según Martín Berrido y Dengra (1999), es: “el elemento fundamental para el desarrollo humano de lo/as trabajadores/as en activo y base esencial para el crecimiento social, económico y cultural de un país” (p.3). Las autoras piensan que la formación continua tiene que pensarse como un procedimiento de transformación permanente que “implica intervención, colaboración y participación de los distintos agentes implicados”.

La formación continua, también según estas autoras, es una competencia que tienen las empresas y organizaciones, la cual ofrece una cualificación técnica, así como “el desarrollo de habilidades múltiples y multidisciplinarias relacionadas con capacidades organizativas, sociales y con la generación de cambios de actitudes y valores”.

Por otro lado, también hay una clasificación para la formación continua, según Durán y otros (1994) en García Ruiz (2006). De esta forma según los objetivos de la formación, podemos encontrar en primer lugar una preparación profesional inicial, una formación permanente o actualización de conocimientos, una formación dirigida a un cambio de actividad o profesión y, por último, una formación dirigida hacia otros objetivos, pero siempre en relación con alguna actividad profesional.

Según autores como Jaume Sarramona (2002), la formación continua acaba siendo un requisito mantener o ascender el puesto que un trabajador tiene, ya que la actualización le permite adaptarse a la competitividad del mercado. De esta forma el autor hace hincapié en: “la relación que tiene la formación con la promoción que, si bien no suele ser de

vinculación automática, sí resulta condición necesaria” (p.23). Además, este mismo autor piensa que la formación no solo sirve para las funciones laborales, sino también como enriquecimiento propio, puesto que una persona que amplíe su conocimiento puede motivarse y crecer personalmente por ver satisfechos los logros a través de la experiencia formativa.

En lo que coinciden la mayoría de los autores es en el hecho de que la formación continua proporciona las estrategias empresariales que los trabajadores necesitan para ser más competentes y gestionar mejor su labor (Belzunegui, 2005).

En lo que acontece al esquema dual que sigue el Sistema de formación continua, se hará referencia a Manuel San Juan Urdiales (2005) para hablar del planteamiento de Demanda y el de Oferta. Por un lado, en el planteamiento de Demanda, la empresa diseña el tipo de formación que sus trabajadores necesitan. En cuanto al planteamiento de Oferta, los trabajadores pueden elegir el tipo de formación que quieren realizar. De esta forma, el planteamiento de oferta permite que sean los propios trabajadores quienes tomen la iniciativa y tengan el privilegio de seleccionar todo aquello que quieren conocer.

En cuanto a los objetivos que se fijaron en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua en Lapeña y González Sánchez (1998) son los siguientes:

- Cubrir las necesidades formativas de todos los trabajadores.
- Promover el desarrollo personal y profesional del trabajador.
- Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y organizacionales.
- Potenciar la calidad de las acciones formativas.
- Mejorar la competitividad de las empresas.
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas (p.23).

Estas mismas autoras, exponen una serie de ítems para responder a que la formación tiene que perseguir cumplir tanto los objetivos de la empresa, como los objetivos de recursos humanos. De esta forma, los ítems son los siguientes:

- 1) La Formación debe tener un papel dinamizador y actualizar los recursos que permitan a los empleados adaptarse a los cambios.
- 2) La Formación debe tener una actuación continua para que tenga una acción constante y pueda anticipar las necesidades y/o carencias que vayan a suceder en la empresa.
- 3) La Formación debe tener una función directiva, porque tiene que estar bajo el mandato del equipo directivo, en cuanto que ellos trazan los objetivos que debe cumplir la empresa.
- 4) La Formación debe tener un sentido de actuación, partiendo desde el equipo directivo hasta los empleados. De esta forma, incluso el equipo directivo debe formarse de manera permanente.
- 5) La formación debe tener un status organizativo, gestionarse desde un equipo de especialistas que conozcan las acciones formativas.

Con esto, las mismas autoras concluyen que “la política de Formación de la empresa debe integrar lo que desean los trabajadores, lo que quiere la empresa, lo que necesita la empresa” (pp. 53-54). Dejando claro con esto que la formación de la empresa es por y para todos. No se trata únicamente de perfeccionar a los empleados, sino también de mejorar la propia empresa.

Aunque, en algunas ocasiones, el equipo directivo no se compromete a mejorar la formación, sino que son los trabajadores, por su propia voluntad, los que acuden a centros de formación para ser más competentes (García Ruíz, 2006).

Por otro lado, la formación continua parece tener una mayor repercusión en las grandes empresas con más de 250 trabajadores, puesto que, según la Fundación Tripartita (2005), “son las que destinan más horas a la formación de sus empleados”.

Centrándonos en la formación continua en las empresas, las competencias que tiene, según las autoras Agustina Lapeña y M.<sup>a</sup> Carmen González (1998), son de adaptación, promoción y prevención. ‘Adaptación’ se refiere a la flexibilidad de los empleados frente al cambio y la evolución que se produce en el mercado laboral; ‘Promoción’, para intentar que los empleados no se estanquen en sus puestos de trabajo; y, por último, ‘Prevención’ sirve para anticipar todas aquellas situaciones que puedan llevar al desastre o dificultades que tengan que superar las empresas.

En resumidas cuentas, hacer referencia a las autoras Martín Berrido y Dengra (1999), las cuales afirman que las cualificaciones ahora deben entenderse “como la disposición permanente para aprender durante toda la vida laboral, no como un saber especializado válido durante toda la vida [...] se trata de evolucionar hacia un modelo de formación permanente que potencie el desarrollo personal y profesional” (p.39).

#### 2.1.1. Análisis de necesidades formativas

Comenzaremos dejando claro a qué nos referimos cuando hablamos de “necesidad”

Según Martín Berrido (1999): “la necesidad puede ser entendida de varias formas: como discrepancia entre la realidad y lo deseable; como preferencia o deseo; o como deficiencia que se detecta y se desea subsanar” (p.59). Por tanto, la autora expresa que la necesidad formativa es “la distancia percibida, sentida y asumida, que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas requeridas para el desempeño del puesto, la promoción profesional y el desarrollo personal y social” (p.60). Además, la autora expresa que las necesidades formativas pueden ser tanto individuales como colectivas, de esto dependerá su análisis.

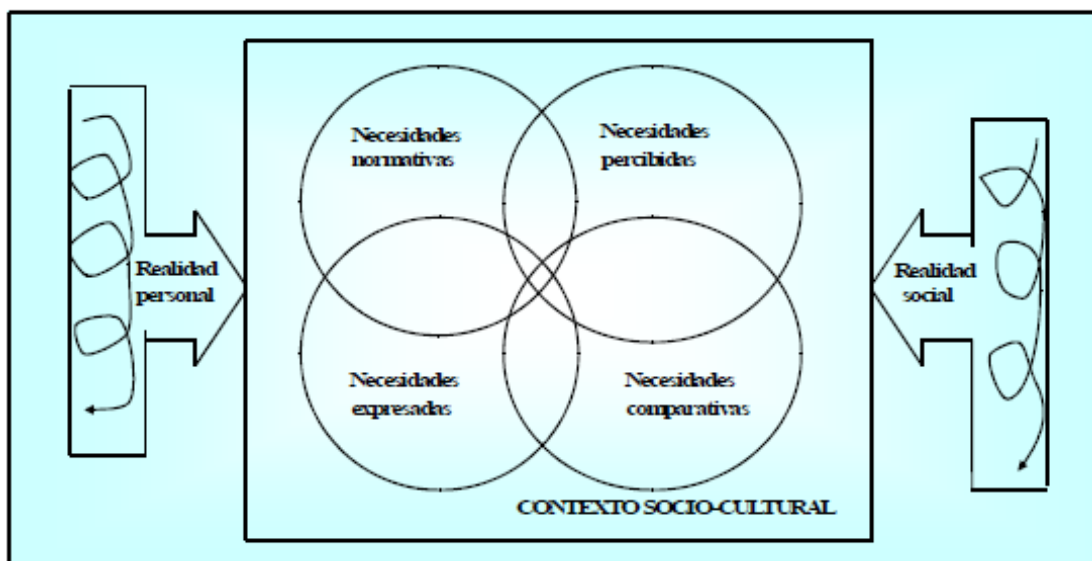
A continuación, para detallar los tipos necesidades existentes se hace referencia a Bradshaw (1972), Gairín (1995) y Arbizu (1994) en Cabero, Bermejo, Morales, Domene y Llorente (2009 a), de tal forma que podemos señalar las siguientes:

- a) Necesidad normativa: Están basadas en el análisis de expertos. La dificultad que los autores señalan ante la misma es el hecho de que los expertos generalizando no sean capaces de acotar las necesidades reales de una población.
- b) Necesidad percibida: Están basadas en las percepciones de la propia población objeto de estudio. Respecto a la necesidad normativa, se acerca más a la realidad.
- c) Necesidad expresada: Son aquellas que señalan las diferencias entre las perspectivas asumidas sobre la población objeto de estudio y el comportamiento que verdaderamente presenta.
- d) Necesidad comparada: Surgen cuando se contrastan diferentes realidades, diferenciando la población objeto de estudio con otro grupo.
- e) Necesidad prospectiva: Se centran en los estudios de mercado, analizando necesidades futuras.

Una vez definidas los tipos de necesidades existentes, adjunto esta imagen (ver figura 1) donde podemos observar la relación entre los tipos de necesidades expuestas para ver así que dependen las unas de las otras, según el contexto.

*Figura 1*

*Relación entre diferentes tipos de necesidades, según Gairín (1995). Fuente: Cabero, Bermejo, Morales, Domene y Llorente (2009 a).*



Cuando hablamos de análisis de necesidades de formación, nos referimos a toda tarea que consista en identificar y diagnosticar una problemática que afecte tanto al presente como al futuro de una organización, una problemática a la que puede dar solución la imposición de un Plan de Formación (Gobierno provincial de Alicante, s.f.). Por tanto, el éxito del Plan de Formación depende de la eficacia del análisis realizado, puesto que a través de este no solo puedes percibir las acciones formativas que hay que llevar a cabo, sino también como son los destinatarios, qué metodología es más preciso utilizar, qué enfoque darle al contenido, etc.

Es preciso destacar que, en la mayoría de los casos, los recursos de la empresa son insuficientes, por lo que no puede hacerse un plan formativo para todas y cada una de las cuestiones que al directivo se le ocurra, sino que, como expresan Lapeña y González Sánchez (1998), se hace necesario desarrollar una investigación que permita identificar las necesidades formativas que existen en la empresa. De esta manera, tal y como expresan estas autoras, se hace necesario realizar un análisis de necesidades formativas porque de esta forma se hace responsable a toda la organización de la empresa y, además, incrementar la aceptación de esa formación, puesto que el estudio le da credibilidad y podrán comprenderse las dificultades que la empresa presenta y como resolverlas a través de las acciones formativas.

Estas acciones formativas se vuelven necesarias en cuanto que aportan múltiples beneficios tanto a la empresa, como a los trabajadores que la forman.

Podemos visualizar en el siguiente cuadro (ver figura 2), realizado por el Servicio de Desarrollo Profesional de Huesca (s.f.) los beneficios que tienen estas acciones formativas:

*Figura 2*

*Tabla de beneficios de la formación para el trabajador y para la empresa, según el Servicio de Desarrollo Profesional de Huesca (s.f.).*

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN	
BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisface las necesidades profesionales del individuo.</li> <li>▪ Mejora sus conocimientos, habilidades, técnicas y aptitudes.</li> <li>▪ Facilita su adaptación a los cambios tecnológicos introducidos, mejorando su competitividad.</li> <li>▪ Aumenta su motivación profesional.</li> <li>▪ Facilita tu adaptación a la organización.</li> </ul>
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad y calidad.</li> <li>▪ El perfeccionamiento del individuo implica un acercamiento entre lo que la organización requiere del empleado y lo que el empleado ofrece a la organización.</li> <li>▪ La comunicación. Le permite transmitir la cultura empresarial y los objetivos que persigue de los empleados.</li> <li>▪ Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales.</li> <li>▪ Motiva a los trabajadores en el proyecto empresarial.</li> <li>▪ Flexibilidad. Le permite adaptarse con éxito a los cambios exigidos por el mercado.</li> <li>▪ Satisface, por lo mencionado, las necesidades de la organización y los objetivos que persigue.</li> </ul>

El análisis de necesidades se trata de una técnica de recogida y observación de datos. Sus resultados nos permitirán identificar las necesidades que tuviesen ya sean individuos, grupos o instituciones (Suárez, 1990, en Martín Berrido, 1999). Además, según Álvarez y col. (1991) en Cabero et. al, (2009 a), el cuestionario es la técnica más empleada en la identificación de necesidades.



En la mayoría de los casos, las empresas pretenden conseguir un desarrollo profesional de sus empleados a través de la formación permanente y, por otro lado, también el desarrollo personal de estos, a través de acciones formativas que les permita mejorar sus habilidades sociales, sus actitudes o fomentar su motivación (Lapeña y González Sánchez, 1998).

Además, estas autoras expresan que “el primer paso para diagnosticar las necesidades de Formación será determinar para los diferentes puestos de trabajo qué requerimientos se precisan actualmente y cuáles se precisarán en el futuro en cuanto a habilidades, conocimientos y aspectos de motivación” (p.354). Es decir, para el análisis de necesidades se tiene en cuenta tanto qué se necesita ahora en los puestos de trabajo, como lo que se necesitará en unos años, y se contrasta para averiguar qué ofrecer a estos puestos.

Con todo esto, los propósitos fundamentales del análisis de necesidades, según Martín Berrido (1999), son los siguientes:

- Proveer datos que sirvan para próximos proyectos.
- Diagnosticar e identificar las problemáticas o puntos débiles que se posean.
- Decidir cuáles serán las áreas de mayor importancia para ejecutar planes formativos.

Por otro lado, el análisis de necesidades resulta indispensable cuando queremos confeccionar un plan de formación. Solo de esta forma podremos conocer de qué manera enfocar el programa. Así es como lo expresan los autores Cabero et. Al, (2009 b), los cuales comentan que el análisis de necesidades es una parte fundamental en la propia creación de un programa. Siguiendo la línea de estos autores, lo que pretendemos con el análisis de necesidades es lo siguiente:

cifrar el déficit entre el estado actual y el deseado; identificar las metas y objetivos formativos que deberían cubrirse con el programa; priorizar los objetivos en función del contexto, sus posibilidades, limitaciones, recursos, etc.; y proporcionar las claves para las decisiones en torno a qué medios y recursos, etc. Habrán de implicarse en el diseño y desarrollo del programa. (p.2).

Por último, para terminar con este apartado, se hace necesario señalar cuales son las técnicas utilizadas para identificar estas necesidades. Hay una enorme cantidad de instrumentos para la detección de necesidades, tales son la observación directa, los cuestionarios, las consultas clave, los print-media, las entrevistas, la discusión en grupo, los test, los documentos y archivos y los WorkSamples (Llorens, 1996). Cada uno de estos instrumentos tiene sus ventajas y desventajas, quien vaya a realizar el análisis de necesidades tendría que tener en cuenta qué es exactamente lo que quiere observar y qué aspectos necesita conocer, puesto que esta es la forma en la que podrá determinar el instrumento que mayor utilidad podrá ofrecerle en su estudio. No obstante, hay preferencias comunes en cuanto al estudio de las necesidades de formación: “La observación directa de la actividad laboral se complementa con la identificación de las

necesidades de formación mediante entrevistas y cuestionarios” (Sarramona, 2002, p. 32). En una gran cantidad de estudios podemos observar que predominan los instrumentos tales como las entrevistas y cuestionarios. Aunque algunos autores como Martín Berrido (1999) aconsejan emplear diferentes técnicas para el análisis, puesto que así los datos estarán contrastados.

### 2.1.2. Resistencias a la formación

Según Jaume Sarramona (2002), por parte de los directivos de las Organizaciones, muchas veces se encuentra un sentimiento de resistencia hacia la formación por una serie de motivos:

1. La creencia de que cualificar mejor a los trabajadores puede provocar que se vayan con la competencia.
2. El pensar que el dinero invertido en formación no compense en cuanto a calidad del trabajo se refiere. Básicamente, pensar que esa formación no serviría para mejorar los resultados, y sería contraproducente, puesto que la Organización perdería dinero.
3. El hecho de que la Organización necesita que los trabajadores permanezcan en su actividad de trabajo dentro del horario laboral.
4. La posibilidad de que los subordinados alcancen un nivel de formación superior al de los directivos y, por tanto, que éstos pierdan reconocimiento y poder frente a sus subordinados.
5. El cambio que pueda llegar a ocasionar la formación en la Organización, y que los directivos de esta no sean capaces de adaptarse a este cambio y las situaciones que genere.

El mismo autor comenta que además de los directivos, los empleados también tienen sus resistencias en cuanto a la formación, puesto que se les reconoce temor ante la idea de que la formación les haga padecer mayores exigencias por parte de los directivos de la Organización. Además, puede existir también resistencia por parte de los empleados más veteranos, ya que piensan que no podrán confrontar esta formación de la misma forma que los jóvenes. Por otro lado, otra cuestión que causa rechazo entre los empleados es comenzar con unas altas expectativas, al no tener grandes avances ni tener una promoción inmediata, se frustran y su motivación se reduce, haciendo que se nieguen a continuar los planes de formación.

### 2.1.3. Formación continua en los funcionarios públicos

La formación continua es la orden del día en el mundo de las empresas. La competitividad que presentan las empresas en el mundo laboral requiere que sus empleados sean cada vez más competentes y ofrezcan el máximo rendimiento posible. Para ello se hace uso de la formación continua como forma de actualizar y enseñar a su vez, nuevas técnicas que les permita desarrollar sus habilidades y mejore su desarrollo laboral. De la misma forma ocurre con los funcionarios del Estado, aunque ellos desde una “vertiente estrictamente pública” (Fernández Sánchez, 2016, p.248).

Las Administraciones se han concienciado ante la idea de diseñar programas de formación que puedan mejorar las habilidades de cada funcionario y estar a la altura de las circunstancias.

Según Bello (2001) y Castillo (2001) en Chacón, Holgado, López y Sanduvete (2006), relatan que el acceso general de los funcionarios públicos a la formación continua ocurrió en marzo de 1995 a través del Acuerdo sobre Formación Continua en las Administraciones Públicas. Este acuerdo propulsó que se destinasen más fondos para la formación, su planificación y desarrollo. De esta forma, hubo un destacado progreso en las acciones formativas.

Siguiendo esta línea, citaremos la importancia de la implementación de la estrategia formativa que propone el Libro blanco para la mejora de los servicios públicos (2000) en Fernández Sánchez (2016), los cuales son los siguientes:

- a) Renovar la concepción de la formación.
- b) Acercar la formación a sus destinatarios.
- c) Mejorar y evolucionar la formación continua de las Administraciones Públicas.
- d) Convertir los centros formativos en instituciones de alto nivel de cualificación, y
- e) Evaluar las acciones formativas (p.249).

Por otro lado, dentro de los funcionarios policiales, conocemos que la formación permanente de la Policía Nacional se realiza a través de las modalidades de actualización y especialización (Valriberas, 1999), pero lo que nos preocupa en esta investigación, es conocer más en profundidad acerca de la formación de la Policía Local.

No obstante, profundizando en la formación de la Policía Nacional, presenta dos modalidades. En cuanto a la modalidad de actualización, el art. 22 de la Orden de 24 de octubre de 1989 expone que tiene como finalidad que los policías se mantengan capacitados, así como renovar su formación para estar al día. Los cursos de actualización se dirigen a funcionarios en los que su puesto de trabajo, estén relacionados con el contenido del curso. Sin embargo, los cursos no implican que el funcionario tenga que desempeñar un puesto de trabajo relacionado con el curso, pero si no fuese capaz de realizar el curso, si podría inhabilitársele de sus funciones en el mismo.

Por otro lado, en cuanto a la modalidad de especialización, el mismo artículo expone que tiene dos objetivos fundamentales. Por un lado, formar funcionarios con la especialidad en áreas policiales concretas y por otro, tratar los contenidos en los que sea

necesario profundizar. Para ocupar puestos de trabajo reservados para especialistas de la Dirección General de la Policía, es necesario superar los cursos de especialización en este caso. De esta forma, cuando se quede libre una vacante de una especialidad, aquel agente que haya realizado el curso de especialización, estará obligado a cubrir esa vacante, aunque tenga que desplazarse y cambiar de residencia.

Dentro de la especialización también existe el sistema externo. El sistema externo ofrece ventajas a aquellos funcionarios que tengan una acreditación que les certifique conocimientos que fuesen útiles para el desempeño de las funciones dentro del servicio policial (Valriberas, 1999).

Centrándonos ahora en concreto con la Policía Local, su continuo perfeccionamiento resulta tanto necesario, como obligatorio, puesto que la renovación y especialización de los agentes del cuerpo es distinta en cuanto a otros funcionarios de las Entidades locales. Por lo que esta formación continua tendría que ser capaz de alcanzar todos los niveles dentro del cuerpo de Policía Local, distinguiéndose según vaya dirigida a un agente de una escala u otra. (López-Nieto y Mallo, 1998).

Estos mismos autores nos orientan sobre las materias que puedan tener en común mayor número de municipios y que podrían utilizarse para hacer más completa esta formación:

1. Estructura política española y sistema constitucional, Examen de los órganos e instituciones de Estado.
2. Estructura de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales.
3. Estructura policial española. Órganos centrales y periféricos.
4. Estructura policial de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales. La policía municipal.
5. Ordenanzas municipales. Incidencia en las obligaciones de los vecinos.
6. Legislación sobre tráfico. Alcoholemia y estupefacientes. Transporte de mercancías peligrosas. La investigación de accidentes.
7. Protección civil. Colaboración de la policía municipal.
8. Cooperación de la policía municipal en el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana. La delincuencia juvenil.
9. Competencia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en general, y dimanante de leyes sectoriales.
10. La policía municipal en funciones de policía judicial.
11. El fenómeno de la marginación. El problema de la droga en la sociedad. (pp.56-57).

Por último, para cerrar con este apartado, el mismo autor comenta que, además de las cuestiones teóricas, tampoco pueden descuidarse aquellos aspectos prácticos de la formación continua del Policía Local, ya fuesen educación física, ejercicios de tiro o defensa personal.

## 2.2. Policía Local

Antes de comenzar a hablar de la Policía Local en concreto, conviene dejar claro que el modelo policial en España está descentralizado, puesto que hay una gran multiplicidad de Cuerpos policiales que cada uno de ellos depende de las diferentes administraciones territoriales (Fernández Sánchez, 2016). El caso contrario sería un modelo centralizado donde La Policía solo estaría bajo las órdenes del Gobierno Central, como ocurre en muchos países de América latina como con Chile, Colombia, Cuba o Venezuela.

No obstante, este modelo descentralizado que tenemos en España nos permite poder contar con los diversos cuerpos policiales como son: La Guardia Civil, El Cuerpo Nacional de Policía, Los Cuerpos de policía autonómicos (*Mossos d'Esquadra*, *Ertzaintza*, Policía Foral Navarra, El Cuerpo General de Policía Canaria), las policías locales y los vigilantes municipales, los otros cuerpos públicos de seguridad (Policía Portuaria, Servicio de Vigilancia Aduanera, Agentes Rurales).

Las Fuerzas de Seguridad públicas pueden dividirse, según Fernández Sánchez (2016), de la siguiente forma:

- Si dependen de la administración central: Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía.
- Si dependen de las comunidades autónomas: *Mossos d'Esquadra* (Cataluña), *Ertzaintza* (País Vasco), Policía Foral (Navarra) y Cuerpo General de la Policía Canaria (Islas Canarias).
- Si dependen de las administraciones municipales: Policías Locales, Vigilantes municipales.

Centrándonos en la Policía Local, a la cual también se denomina policía municipal o incluso, Guardia Urbana, según los distintos municipios, tal y como expresa el artículo 52 de la Ley Orgánica 2/1986, sobre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:

Los Cuerpos de Policía Local son Institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección 4.<sup>a</sup> del capítulo IV del título II de la presente Ley, con la adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada Cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos. (Ley Orgánica 2/1986, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad)

A esta definición, el art. 52.1 y 3 LOFCS en López-Nieto y Mallo (1998), añade que “en el ejercicio de sus funciones, los miembros de dichos cuerpos deberán vestir el uniforme reglamentario, salvo los casos excepcionales que autorice el Gobernador civil”

(p.31). Añadiendo esto último a la definición aportada, se deja claro que, para su distinción y ejercicio de sus funciones, la Policía Local obligatoriamente debe portar el uniforme reglamentario. De esta forma, lo que tenemos en primer lugar claro de la Policía Local es que depende directamente del Ayuntamiento y que tiene un uniforme distintivo diferente al resto de policías pertenecientes a otros Cuerpos.

Otros autores consideran que la profesión policial es relativamente nueva, ya que “definir al policía como un miembro especializado de la colectividad, con unas funciones concretas y distintas a las realizadas por otros profesionales, especialmente de tipo militar” (López Sánchez y Marchal Escalona, 2011, p.35) no se realizó hasta fechas recientes. Los mismos autores que es cuando “policía” se distingue de “ejército” cuando nace esta profesión, aun existiendo la diferencia entre policía militarizada y profesionalizada.

Haciendo uso de nuevo, de la Ley Orgánica 2/1986, leída en una publicación de Gil Franco (2015) pueden citarse algunas características de la Policía Local para distinguir mejor así, sus particularidades respecto a otros Cuerpos de Policía: la existencia de Policía Local según el número de habitantes, la escala dentro de la Policía local, el ingreso al cuerpo de Policía Local y el carácter de Agentes de la Autoridad de los Policías Locales. A continuación, iremos desarrollando cada uno de ellos:

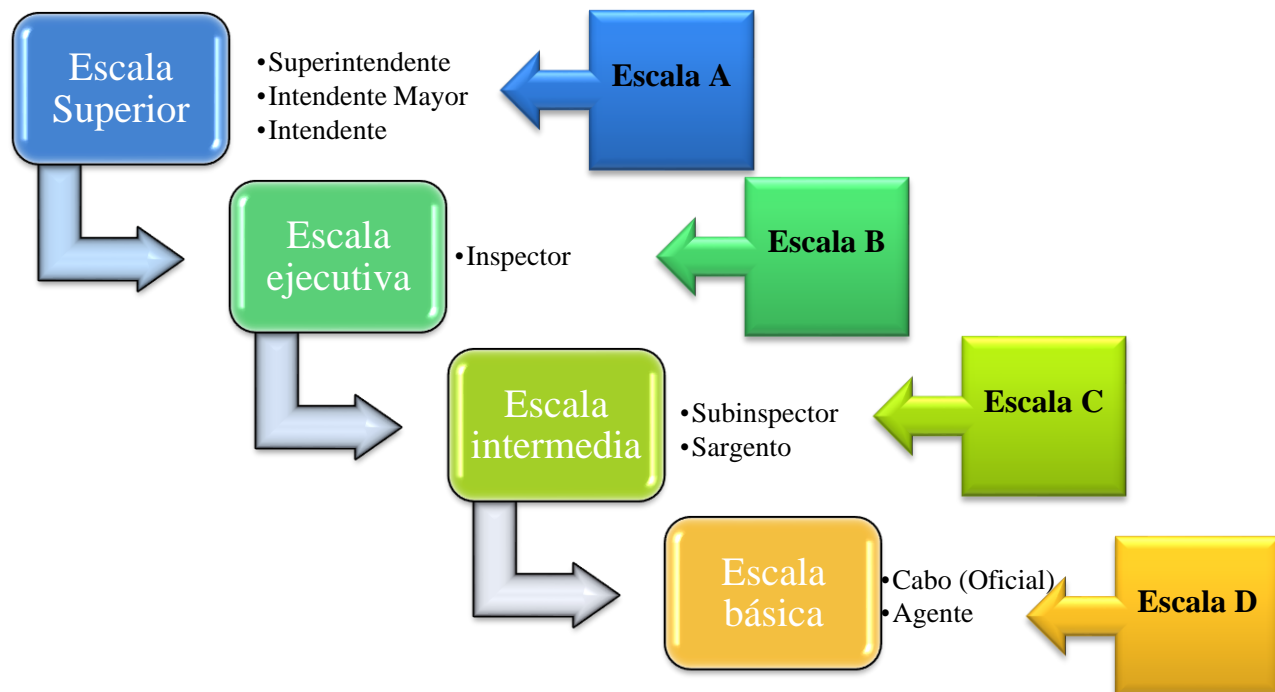
En primer lugar, la Policía Local solo existe en aquellos municipios con una población superior a 5000 habitantes. En cuanto a la Policía local dentro de cada municipio, existirán especialidades según las necesidades de cada localidad. Esto no afecta al hecho de que habrá un Cuerpo único para cada municipio. Por otro lado, la Policía Local, dependerá directamente del alcalde del municipio y el responsable y superioridad de la Policía Local en cada localidad corresponderá al Jefe del Cuerpo (Valriberas, 1999).

En segundo lugar, la Policía Local estará compuesta por dos escalas, una de ellas, integrada por los cuerpos de Inspector, Subinspector y Oficial, es la denominada escala técnica. Por otro lado, la escala ejecutiva estaría compuesta por Suboficial, Sargento, Cabo y Guardia.

Para la mejor aclaración de esta escala, se ha confeccionado un esquema (ver figura 3) a partir de los datos proporcionados en el BOE 190, la Ley 16/1991, de 10 de julio, sobre las Policías Locales.

Figura 3

*Escalas dentro del Cuerpo de Policía Local. Elaboración propia a partir del BOE 190, Ley 16/1991.*



Una vez detalladas las escalas del cuerpo de Policía Local, conviene explicar la estructura de cada plantilla, desde las cuáles por cada diez agentes de policías, al menos habrá un oficial; por cada cuatro oficiales, al menos habrá un subinspector; por cada tres subinspectores, al menos habrá un inspector; y, por último, por cada dos inspectores, existirá al menos, un intendente (BOJA 144, 2001).

Siguiendo con las características, en tercer lugar, para ingresar en el Cuerpo de Policía Local, será necesario opositar, con la condición de no exceder los treinta años de edad.

En último lugar, los Policías Locales tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones, a todos los efectos legales.

En cuanto a las funciones de la Policía local, se hará referencia al artículo 53 de la LOFCS, en Fernández Sánchez (2016), la cual establece que son las siguientes:

- 1) Proteger a las autoridades de las corporaciones locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- 2) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- 3) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.

- 4) Policía administrativa, en lo relativo a las ordenanzas, bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
- 5) Participar en las funciones de policía judicial.
- 6) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de protección civil.
- 7) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las juntas de seguridad.
- 8) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la policía de las comunidades autónomas la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
- 9) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

Respecto a las competencias que debería tener un Policía Local, algunos autores como José Pérez Domínguez, director del proyecto Los estudios de policía, exponen otra serie de condicionantes en cuanto a su formación y preparación. En este caso, Pérez Domínguez (1987) expone que los policías locales deben de tener algunas competencias básicas como una comprensión verbal y dominio del lenguaje, un dominio de la técnica profesional, conocimiento de la psicología de las personas y sus reacciones, además de amplitud de conocimientos de la historia de la cultura, política y derecho.

Otros autores, como Ángel Valriberas Sanz (1999), citando la ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen local, expone que las competencias de un policía deberían ser: Ofrecer seguridad en los lugares públicos; normalizar el tráfico, tanto de vehículos, como de personas, en las vías urbanas; proteger a los civiles; prevenir y extinguir incendios, así como proteger el medio ambiente; conocer y proteger el patrimonio histórico-artístico; proteger la salubridad pública; y por último, la prestación de servicios sociales, y de promoción y reinserción social.

Por último, en cuanto a los fines que persigue, o debe perseguir, el mismo autor citado, asume que un policía “debe garantizar la seguridad ciudadana, protegiendo bienes [...] trascendentes, habilitando con normas legales cada intervención policial limitadora de los derechos, adoptando las garantías que aquéllas exijan y poniendo en caso necesario los hechos en conocimiento de la autoridad judicial” (p.101).



### 2.2.1. Formación de la policía

Comenzando ya con la parte que más nos interesa para esta investigación, la formación de la policía, se resaltarán la siguiente cita: “La Policía debe estar formada, según las necesidades actuales y de acuerdo con la evolución de la sociedad a la que sirve, para dar una respuesta adecuada a las nuevas formas de delincuencia” (Valriberas, 1999, p. 339).

La policía forma parte del personal funcionario, como hemos visto anteriormente, los funcionarios públicos requieren de una formación continua para ser capaces de responder siempre en beneficio del ciudadano. El policía tiene la obligación de estar continuamente formándose para estar preparado en todo momento para ejercer sus funciones y atender a la seguridad pública. De esta forma, es necesario que el policía perfeccione y renueve su formación, acorde a conocer las nuevas técnicas policiales que vayan surgiendo, así como los cambios normativos.

Para conocer las necesidades formativas que la Policía Local tiene, primero sería necesario reconocer cuál es la formación que se gestiona por y para el cuerpo de policía.

Siguiendo la misma línea del autor mencionado: “El carácter profesional de la formación consiste en proporcionar a la organización policial funcionarios capacitados para desempeñar eficazmente las funciones que se encomiendan a cada Cuerpo, y motivados para desempeñar su trabajo como un servicio público a la comunidad que sirven” (p.211).

De esta forma, este autor expone que el propio carácter profesional que tiene la formación sirve como pretexto para ofrecer a la organización policial una serie de funcionarios con la motivación necesaria, así como las capacidades pertinentes, para que sean capaces de ejercer las funciones a desempeñar dentro del Cuerpo y así servir a la comunidad adecuadamente. De esta forma, la formación se adapta a cada tipo de modelo, ya sea un modelo policial de vigilancia y control, un modelo policial legalista o un modelo policial de servicio público, cada uno de ellos requerirá un tipo de formación que se ajuste a lo que cada puesto necesite.

Con todo esto, centrándonos en el modelo de formación policial actual, el que predomina es la formación básica, es decir, aquella que se recae en las academias de policía donde los futuros agentes de policía aprenden todo lo que deben conocer a nivel teórico. Tras la formación más teórica, tendrán que pasar también por un periodo de prácticas que deben ser aprobadas en la oposición. Una vez superado esto, se consideraría funcionario policial. Por otro lado, haciendo referencia a Fernández Sánchez (2016), una vez finalizada esta primera fase de formación básica en las academias, se ejecuta una segunda fase, otra formación una vez han aprobado el concurso por oposición, que se ofrecería en una sede policial, no en academias. Normalmente ocurre en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta segunda parte de la formación también contaría como formación básica, puesto que ambas son complementarias.

Sin embargo, continuando la línea de este autor, una vez superada toda esta fase, los agentes de Policía Local que ya tienen su plaza como funcionarios, ya no tienen tanto interés en la actualización y la renovación a través de la formación y aquí, la administración no puede hacer nada para evitarlo. Este tipo de personas suele presentar más dificultades para ejecutar funciones que vayan surgiendo nuevas, o incluso funciones demasiado específicas que él/ella desconozca.

Por ello, el autor expone que “[...]uno de los retos establecidos para la correcta implementación de la estrategia formativa es incidir en la renovación de la concepción de la formación [...] mejorar y reorientar las prácticas policiales [...]” (p.251).

No obstante, el hecho de que la formación no llegue a todos no es solo culpa de aquellos policías locales que no quieran formarse ni reciclarse, sino también, en ocasiones de las administraciones, puesto que muchos municipios no pueden ofrecer la formación que los policías locales necesitan, bien por falta de presupuesto, bien por no tener personal suficiente. La cuestión es que, por esta problemática, existen muchos municipios que no tienen Unidades especializadas, puesto que la mayoría de la plantilla no sabe ni puede desarrollar funciones extraordinarias (Fernández Sánchez, 2016).

Según Valriberas (1999) se pretende alcanzar un modelo de formación para la policía que recoja tres áreas fundamentales:

- Un área técnico-práctica, cuya carga lectiva se enfoque en el ámbito profesional.
- Un área de conocimientos científicos y tecnológicos que tengan que ver y capaciten para el ejercicio de las funciones de policía.
- Un área de formación humanística y social, la cual consiga hacer comprender y situarse en el entorno social donde el policía ejerce sus funciones.

Por último, añadir la importancia de la formación continua en la policía para que las distintas especialidades de la policía estén actualizadas, con el fin de que los agentes tengan los conocimientos suficientes como para reducir las diversas manifestaciones de criminalidad, así como para mantener la seguridad ciudadana. El autor que ya mencionamos en el párrafo anterior expone que la policía “tiene que establecer programas continuos de formación de sus miembros, según las necesidades actuales y acordes con la evolución de la sociedad a la que sirve” (p.211). La formación continua se hace necesaria en cuanto que permite a los agentes de Policía Local anticiparse a los acontecimientos, a actuar en cualquier situación y tener recursos para hacerlo.

### 2.2.2. Centros que coordinan formación continua a la Policía Local

Los centros que proporcionan formación, según García Ruiz (2006), son de varios tipos. Algunos son centros específicos, la propia empresa/institución donde trabaja la persona que está recibiendo esta formación, otros donde parte de la formación se da en un centro específico y la otra parte, en la empresa/institución. Aunque también está la formación a partir de modalidades donde no haya un centro físico, es decir, que haya la posibilidad de hacerla a distancia, mixta o semipresencial.

Los cursos, ya sean de ingreso, capacitación, actualización y/o especialización de los policías locales, pueden realizarse en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, escuelas concertadas y/o Escuelas Municipales de Policía Local. En general, todos estos centros deben cumplir con una serie de funciones para poder proporcionar la formación a los Policías Locales. De esta forma, citando a Gil Franco (2015) se sintetizan las funciones de estos centros en estos apartados:

- a) “Impartición de cursos de formación básica de ingreso, ascenso o promoción, especialización y actualización de las Policías Locales/municipales.
- b) Homologación [...] de cursos de formación de ascenso, especialización o actualización para diferentes categorías.
- c) Participación en los procesos de selección en las diversas convocatorias de acceso a los Cuerpos de Policías Locales/municipales.
- d) Programación de actividades de formación dirigidas a [...] grupos profesionales que dirijan sus esfuerzos a garantizar la protección y seguridad ciudadana.
- e) Elaboración, publicación y difusión de estudios y trabajos técnicos en el ámbito de su actividad y fines.
- f) Organización de Jornadas, Cursos, Seminarios o Encuentros para el intercambio de información y el análisis de temas o cuestiones vinculadas al cumplimiento de los fines de la Academia/Escuela Regional.
- g) Realización de todas aquellas funciones que le atribuya la legislación vigente” (pp.555-556).

En cuanto a los programas de Formación Básica, suelen tener una estructura prefijada ordenada en áreas de conocimiento, las cuales, según Valriberas (1999) es la siguiente:

- Operativa policial
- Tráfico
- Seguridad ciudadana
- Gestión municipal
- Policía de barrio

En cuanto a las instituciones que ofrecen formación, los principales son las Academias de Policía Local y Escuelas de Policía.

Las Academias de la Policía Local tienen como objetivo “impartir enseñanzas adecuadas para la formación de los policías, la preparación específica de los mismos y la realización de seminarios o estudios complementarios, con fines a la mejora y actualización de la preparación de aquéllos” (López-Nieto y Mallo, 1998, p.58). Estas Academias también tienen dos modalidades, la de formación básica y la de formación continua.

El mismo autor expone que las Academias de policía cuentan con una serie de órganos que las capacitan como centro docente, estos son:

- Una dirección, vinculada al Jefe de la Policía Local (la mayoría de las veces).
- Una jefatura de estudios, ocupada por un oficial de la Plana Mayor.
- Una secretaría de estudios para dar apoyo a funciones académicas.
- Un departamento de administración, que como su propio nombre indica, se encargaría de funciones administrativas y económicas.
- Además, en ocasiones, se incluye una Junta de profesores, pero no suele ser habitual.

Por otro lado, en cuanto a la Escuela de Policía, podemos remontarnos a sus orígenes haciendo referencia a Ángel Valriberas Sanz (1999), el cual expresa que el 27 de febrero de 1908 se creó esta Escuela de Policía con el objetivo que los agentes pudieran cursar de manera más completa su carrera policial.

No obstante, tras la lectura de este autor podemos decir que, a pesar de existir la Escuela de Policía, la mayoría de las comunidades autónomas han empleado mucho empeño en crear centros dirigidos a la formación de los Cuerpos de Policía Local. Sin embargo, a la hora de estandarizar la selección y planes de estudio de las distintas Academias, no se ha conseguido aún una unidad entre las diferentes comunidades autónomas. Otro problema que se encuentra en la formación para los policías locales desde estas Academias es su elevado coste, así como la poca predisposición de los Ayuntamientos para prescindir de funcionarios cuando ya han sido seleccionados. Esto causa, sobre todo, más dificultades a la formación continua, puesto que es más complicado realizar cursos de actualización y especialización cuando carecen de presupuesto.

Además, otro problema al que deben enfrentarse los ayuntamientos a la hora de elegir la formación para los policías locales es la falta de oferta formativa existente (Fernández Sánchez, 2016). Esto es una de las razones por las que los Ayuntamientos buscan algún tipo de formación alternativo al que ofrecen los centros de formación y academias policiales que, además, suelen ser de un coste elevado que, en ocasiones, no son capaces de pagar.

Por otro lado, siguiendo en la línea de la Escuela de Policía, en nuestra región tenemos la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, más conocida por sus siglas, como la ESPA. La ESPA es, probablemente, la entidad más importante que gestiona y ofrece cursos para la Policía Local. Aunque no es solo hacia los policías locales a quienes van dirigidos sus cursos, pero si es cierto que el 59'2% de los alumnos pertenecen a la

Policía Local (Cabero et. al, 2009 b), siendo el grupo más numeroso de alumnado de la escuela. Tal y como podemos leer en la página de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía:

La ESPA es un centro de formación dependiente de la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía que tiene como finalidad enriquecer el capital humano de los servicios de seguridad pública mediante su capacitación a través de la formación, la innovación y la excelencia, con el compromiso de mejorar la calidad de los referidos servicios. (Consejería de Justicia e Interior, s.f. a).

La ESPA se encuentra en Aznalcázar, un municipio de Sevilla y está perfectamente equipada por aulas, comedor, salas de estudio, alojamiento, ocio, así como un gimnasio. Sin embargo, también tienen otra parte de la sede en Huévar del Aljarafe, también municipio de Sevilla.

Desde la ESPA se ofrecen una serie de servicios, pero solo destacaremos los que tienen algo que ver con la muestra escogida para este estudio, la Policía local, por tanto, estos servicios los podemos resumir en:

- Impartición de cursos tanto de ingreso como de capacitación de los Cuerpos de Policía Local.
- Desarrollo de formación tanto para la actualización, como especialización y perfeccionamiento del Cuerpo de la Policía Local (Consejería de Justicia e Interior, s.f. b)

Por otro lado, en cuanto a las funciones de la ESPA, solo recogeremos aquellas que tengan que ver nuevamente con la temática de esta investigación. De esta forma según la Consejería de Justicia e Interior (s.f. c) exponemos las siguientes:

- “Promover el conocimiento en materias propias de la seguridad pública.
- Desarrollar actividades formativas destinadas a los colectivos citados.
- Realizar investigaciones, estudios y divulgación en materia de seguridad pública.
- Coordinar, supervisar y realizar un seguimiento de la formación que imparten las Escuelas Municipales de Policía Local.
- Diseñar el contenido [...] impartir los cursos de ingreso y capacitación de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.
- Establecer la posibilidad de que aquellas Escuelas Municipales de Policía Local que cumplan determinados requisitos puedan realizar actividades formativas para el personal de los Cuerpos de la Policía Local de un municipio distinto al que sea titular de la correspondiente Escuela.

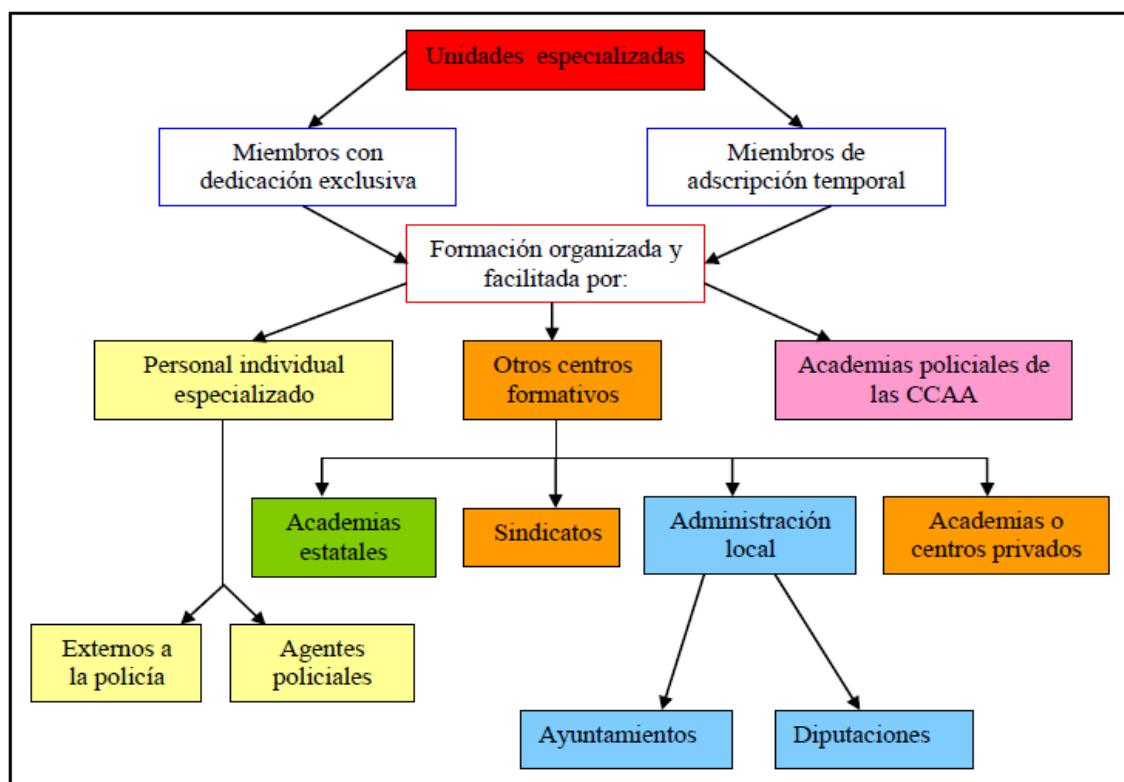
- Determinar las condiciones para la homologación y, en su caso, homologar los cursos impartidos por las Escuelas de Policía, escuelas de bomberos u otras entidades.
- Realizar la supervisión y el seguimiento de las actividades formativas que hayan sido impartidas por entidades públicas o privadas en colaboración con la ESPA”.

La ESPA además ofrece la posibilidad de que las entidades privadas que quieran colaborar con ella puedan realizarlo en cualquier modalidad (presencial, semipresencial, online) a través de una solicitud. No obstante, la ESPA no financia los proyectos llevados a cabo por estas entidades privadas (BOJA 23, 2018)

Como ya se dijo anteriormente, a pesar de las escuelas y academias de policía ya comentadas, los ayuntamientos suelen escoger la formación alternativa, puesto que tiene una oferta mucho mayor y tiene además algunas ventajas como proximidad y/o flexibilidad en los horarios. El siguiente esquema (ver figura 4) proporcionado por Fernández Sánchez (2016) recoge tanto la formación facilitada por la Comunidad Autónoma, como la formación alternativa con la que cuentan los policías locales para la formación continua.

Figura 4

*Esquema de formación alternativa. Fuente: Fernández Sánchez, 2016, pg. 257).*



**Esquema 4.1**

■ Formación facilitada por la Comunidad Autónoma ■ ■ ■ Formación alternativa

Teóricamente, según este mismo autor, la formación alternativa reduce los gastos por parte de la Administración, por lo que por este motivo también es una opción preferida por los Ayuntamientos.

Para terminar, en Madrid, la Dirección General de Seguridad aprobó en el 2017 el Plan de Formación de especialización y actualización para policías locales, el cual está compuesto por acciones formativas que recogen “distintas áreas de la realidad social para prevenir y responder mejor a las amenazas que perturban en mayor medida la libertad y la convivencia” (Comunidad de Madrid, s.f.), de esta forma se pretende mejorar la seguridad civil. En nuestra región aún no tenemos un plan de este tipo.

Por último, en cuanto a las personas que deberían proporcionar esta formación, Valriberas (1999) expresa que además de los funcionarios policiales, sería tanto interesante, como necesario, que aquellos docentes que no pertenezcan al Cuerpo participen en el proceso de formación, puesto que así se evitaría que la formación fuese “endogámica”.

### **3. BLOQUE II: Diseño de la Investigación**

En este bloque, se van a exponer los objetivos de la investigación. Estos objetivos son cruciales para conocer todo lo que sigue a continuación, pues todo ha sido seleccionado para responder a estos objetivos. De esta forma, tanto en los resultados como en las conclusiones, se dará respuesta a los mismos.

En el siguiente apartado, se detallará la metodología utilizada para la realización del estudio. Además, conoceremos también cuál ha sido específicamente la muestra a la que se ha podido acceder para la realización de la investigación.

Por último, se expondrá el instrumento de recogida de datos utilizado, así como el procedimiento de análisis de datos con el mismo.

#### **3.1. Objetivos de la Investigación**

##### **3.1.1. Objetivo General**

Como ya se ha citado anteriormente, el objetivo principal que se plantea en esta investigación es identificar necesidades formativas en la Policía Local a partir de las percepciones y opiniones de los agentes de Policía Local de los pueblos pertenecientes al área metropolitana de Sevilla.

##### **3.1.2. Objetivos Específicos**

Por otro lado, presentamos una serie de objetivos específicos para desglosar el objetivo general descrito en el apartado anterior:

- OE.1, Conocer las experiencias formativas de la Policía Local.
- OE.2, Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local.
- OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local.
- OE.4, Conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación.
- OE.5, Conocer si existen diferencias entre las percepciones de los policías locales de las distintas Jefaturas participantes, así como entre su sexo o edad.

#### **3.2. Metodología**

Para la realización de esta investigación se ha utilizado una metodología mixta que combina técnicas que pertenecen a la metodología cuantitativa con otras técnicas de recogida de datos que pertenecen a la metodología cualitativa. Este estudio se plantea como un trabajo de evaluación diagnóstica, con el objetivo de valorar y determinar la opinión de los destinatarios acerca de su propia formación.

Este estudio puede definirse como de tipo descriptivo, específicamente ‘ex post facto’, según Bisquerra (2004) y Arnal y otros (1992). Los estudios ‘ex post facto’ son aquellos en los que no puede controlarse las variables, es decir, se analizarán los hechos una vez ya hayan ocurrido.



Se han utilizado dos tipos de técnicas de recogida y análisis de información (ver figura 5): una entrevista vía online a través de correo electrónico y cuestionarios cumplimentados por policías locales de distintas Jefaturas de la provincia de Sevilla.

Figura 5

*Instrumentos de recogida de información utilizados.*



Este trabajo se desarrolla en dos fases:

- 1) La primera fase consiste en entrevistar a un agente de relevancia en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), con el objetivo de tener más información acerca de la importancia de esta escuela en la formación de la Policía Local. Y tener más datos que sirvan para apoyar en la elaboración del cuestionario que llevaremos a cabo en la segunda fase.
- 2) La segunda parte, se centra en la recogida de datos a partir del cuestionario aplicado a los agentes de Policía Local orientado a recopilar la información que pueda responder a los objetivos trazados en esta investigación.

De esta forma, en la primera fase del estudio, se utilizará una metodología cualitativa a partir de entrevista, la cual se desarrollará de manera online.

La entrevista realizada de manera online estuvo dirigida a un responsable de la formación de la Escuela Pública de Seguridad de Andalucía, concretamente del jefe de servicio de formación en la escuela. El objetivo fue recoger su opinión acerca de cómo percibe la formación que ofrece la ESPA y conocer un poco más la escuela desde dentro, teniendo en cuenta la opinión del funcionario. Las primeras preguntas llevaban un

enfoque más personal y su función era conocer mejor las funciones como jefe del servicio de formación del entrevistado.

Estas primeras preguntas personales fueron las siguientes:

1. ¿Cuánto tiempo lleva en la ESPA?
2. ¿Qué implica su puesto y qué funciones específicas tiene dentro de la ESPA?
3. ¿Qué estudios anteriores ha cursado antes de acceder a este puesto?
4. ¿Qué le motivó a solicitar este puesto?

A continuación, las preguntas posteriores estaban enfocadas a conocer más en profundidad el funcionamiento de la ESPA desde el punto de vista de alguien interno a la escuela. Además, estas preguntas responder específicamente a uno de los objetivos trazados en la investigación, el cual se especificarán a continuación tras las siguientes preguntas:

5. ¿Qué tipo de formación ofrece la ESPA?
6. ¿Cuáles son los cursos formativos más solicitados por la policía?
7. ¿Cuál es el colectivo de policías (Policía Local, Policía Nacional, etc.) que solicita más formación en la escuela?
8. ¿Quiénes ofrecen esta formación? ¿Son formadores, además de policías? ¿O son agentes externos a la escuela que colaboran con vosotros?
9. ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de la ESPA?
10. ¿Qué necesidad o carencias podría decir que tiene la escuela?
11. Por último, si tuviese algo más que añadir o considere algún punto relevante que crea que necesite saber y no le haya preguntado, incluso si pudiera ofrecerme algunos datos estadísticos que tuviese la escuela, o cualquier cuestión de interés, se lo agradecería.

Todas estas preguntas responden al objetivo de identificar quién ofrece la formación de la Policía Local, además también servían para obtener una visión más amplia sobre las funciones de la ESPA, pues en ella recae gran peso de la formación de policías locales.

En la segunda fase de la investigación, se adoptará una metodología mixta, a partir de un cuestionario cuantitativo y cualitativo. Por una parte, cuantitativo, mediante el cual podamos observar y detallar una serie de variables que nos permita recopilar resultados objetivos y cuantificables. Y, por otro lado, cualitativo, para dar más margen a las respuestas de los agentes y conseguir de esta forma, ampliar los datos que podemos recoger de los mismos.

En esta fase podemos hablar con más detenimiento del cuestionario. El cuestionario, según Pérez Juste (1991) en García Muñoz (2003), está compuesto por una serie de preguntas que sirvan para recoger la información que resulte relevante en una investigación, como es analizar la población que se haya seleccionado para la misma.

Las dimensiones de las que se buscaba obtener información a partir de los cuestionarios son las siguientes:

- 1- **Datos identificativos** de los agentes que respondan, para tener un registro de estos.
- 2- **Experiencias formativas**, respondiendo al OE.1, ‘conocer las experiencias formativas de la Policía Local’.
- 3- **Opinión sobre la formación**, respondiendo al OE.4, ‘conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación’.
- 4- **Quién ofrece la formación**, respondiendo al OE.2, ‘identificar quién ofrece la formación de la Policía Local’.
- 5- **Preferencias formativas**, para poder responder al OE.3, ‘plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local’.

### 3.2.1. Participantes

El estudio se compone de dos muestras distintas según la metodología y técnica de recogida de datos.

De esta forma, en la primera fase de la investigación, tenemos la muestra de una sola persona, puesto que es el único agente encargado de la formación en la ESPA con el que he podido contactar.

Como ya se ha comentado en el apartado anterior, el participante de la muestra de la primera parte del estudio es el jefe del servicio de formación de la ESPA. La función que ejerce en la misma me ha resultado de gran ayuda a la hora de recopilar los datos que necesitaba sobre la escuela y también aquellos que respondiesen al objetivo de conocer quién ofrece la formación a la Policía Local.

El motivo de la elección de realizar la entrevista al jefe del servicio de formación de la ESPA fue que se consideró oportuno tener más conocimiento sobre la ESPA, ya que nos habían confirmado previamente que era uno de los lugares donde más formación se impartía para policías locales, y destacaron su importancia, cosa que se confirma en la segunda parte del estudio, analizando los cuestionarios. Por este motivo, se intentó aprovechar y sacar doble beneficio de la entrevista, por un lado, conocer mejor la escuela y por otro, responder al OE.2, el cual consiste en identificar quién ofrece la formación a la Policía Local.

En cuanto a la segunda fase del estudio, la cual es de metodología cuantitativa, se ha desarrollado un proceso de selección el cual consiste en lo siguiente:

En primer lugar, se ha escogido tan solo el área metropolitana de Sevilla. El área metropolitana de Sevilla, también llamada aglomeración metropolitana de Sevilla está compuesta por aquellos pueblos más cercanos a la propia capital de Sevilla. Esta área se distribuye en cuatro zonas, acompañadas por sus correspondientes características: Al oeste, la zona del Aljarafe y El Campo; la zona sur ocupa aquellos municipios que corresponden a los Llanos y Campiñas del entorno de Utrera y las Marismas; la zona este del área los pueblos pertenecientes al territorio de Los Alcores y la Vega de Carmona; y por último, la zona norte del área la ocupan los pueblos pertenecientes a la Vega del

Guadalquivir y el Aljarafe – Campo de la Tejada (AA. VV., 2015). Estos pueblos que he escogido se muestran en la siguiente tabla:

*Tabla 1*

*Municipios pertenecientes al área metropolitana de Sevilla y nº total de habitantes en el área. Fuente: INE (2017)*

	Total
	2017
<b>41 Sevilla</b>	<b>1.939.527</b>
41003 Albaida del Aljarafe	3.137
41004 Alcalá de Guadaira	75.106
41005 Alcalá del Río	11.950
41007 Algaba, La	16.275
41010 Almensilla	5.929
41012 Aznalcázar	4.493
41013 Aznalcóllar	6.116
41015 Benacazón	7.167
41016 Bollullos de la Mitación	10.512
41017 Bormujos	21.667
41018 Brenes	12.638
41021 Camas	27.293
41024 Carmona	28.540
41025 Carrión de los Céspedes	2.524
41028 Castilleja de Guzmán	2.835
41029 Castilleja de la Cuesta	17.429
41030 Castilleja del Campo	628
41034 Coria del Río	30.535
41038 Dos Hermanas	132.551
41040 Espartinas	15.423
41044 Gelves	10.051
41045 Gerena	7.489
41047 Gines	13.361
41049 Guillena	12.647
41051 Huévar del Aljarafe	2.883
41902 Isla Mayor	5.889
41058 Mairena del Alcor	23.222
41059 Mairena del Aljarafe	45.471
41067 Olivares	9.422
41069 Palacios y Villafranca,	38.246
41070 Palomares del Río	8.418
41075 Pilas	13.988
41079 Puebla del Río, La	11.914
41081 Rinconada, La	38.339
41085 Salteras	5.499
41086 San Juan de	21.458
41087 Sanlúcar la Mayor	13.583
41089 Santiponce	8.445
41091 Sevilla	689.434
41093 Tomares	25.042
41094 Umbrete	8.695
41095 Utrera	52.701
41096 Valencina de la	7.860
41097 Villamanrique de la	4.454
41098 Villanueva del Ariscal	6.573
41102 Viso del Alcor, El	19.234
<b>TOTAL</b>	<b>1.537.066</b>

En segundo lugar, una vez obtenido el dato del número de habitantes dentro del territorio seleccionado, se realizó, mediante regla de tres, una aproximación del número de policías que podrían existir en ese territorio. Debido a que obtener el dato de cuántos policías existen en Sevilla ha sido prácticamente imposible y no se han facilitado esos datos al pedirlo, se ha hecho una estimación teniendo en cuenta que, según Javier Barcelona Llop (2012), Profesor Titular de Derecho Administrativo de la Universidad de Cantabria, “el número mínimo de funcionarios debe relacionarse con las cifras de población”. Por tanto, él expresa que la ratio de policías suele ser entre 1,5 y 2 por cada 1000 habitantes. Por otro lado, a través del estudio de Pedro Fernández Sánchez (2016)

acerca de la Policía Local, encontramos la siguiente tabla (ver tabla 2), la cual está recortado mostrando solo la parte que nos interesa, donde se puede visualizar cuál es la ratio de policías por habitante en Sevilla.

Tabla 2

*Datos relativos a los números de agentes, población y ratio policial de las 50 provincias españolas. Fuente: Fernández Sánchez (2016:267).*

Núm	Provincia	Agentes	Población	Ratio x 1000
29	Madrid	12.200	6.498.560	1,88
30	Málaga	2.818	1.641.098	1,72
31	Murcia	2.563	1.474.449	1,74
32	Navarra	917	644.566	1,42
33	Orense	238	330.257	0,72
34	Palencia	153	170.713	0,90
35	Las Palmas	3.219	1.100.813	2,92
36	Pontevedra	910	958.428	0,95
37	La Rioja	398	323.609	1,23
38	Salamanca	374	350.564	1,07
39	Segovia	132	163.701	0,81
40	Sevilla	2.668	1.938.974	1,38
41	Soria	76	94.522	0,80
42	Tarragona	1.261	814.199	1,55
43	Santa Cruz de Tenerife	1.508	1.017.531	1,48
44	Teruel	89	143.728	0,62
45	Toledo	645	711.228	0,91
46	Valencia	5.330	2.580.792	2,07
47	Valladolid	576	534.280	1,08
48	Vizcaya	1.798	1.158.439	1,55
49	Zamora	158	191.612	0,82
50	Zaragoza	1.388	978.130	1,42

Por esta razón, sin conocer el número exacto de policías locales que ejercen en Sevilla, se hace una aproximación de 1,38 policías por cada 1000 habitantes, y de esta forma, conociendo la población total del territorio escogido, la población de policías pasaría a ser 2121,06828.

En tercer lugar, ahora que ya tenemos una aproximación de cuantos policías locales podría haber en el área metropolitana de Sevilla, podemos calcular el tamaño de la muestra, a partir de la siguiente fórmula:

Figura 6

*Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Elaborado por Saraí Aguilar-Barojas (2005).*

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

De esta forma, obtenemos que con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error, mi muestra sería de 325.

Sin embargo, por razones que se detallarán en las limitaciones, como consecuencia de que las Jefaturas de Policía Local de algunos municipios no respondieron o perdieron los cuestionarios, o bien no los realizaron a tiempo, solo se obtuvieron 218 cuestionarios.

Por lo que, de esta forma podemos hacer dos cosas: O bien, bajar el nivel de confianza a un 85% y mantener el 5% de margen de error, obteniendo una muestra de 189. O, por otro lado, subir el nivel de confianza al 99% y subir el margen de error al 10%, teniendo 154 como muestra. De ambas formas, no era suficiente, puesto que tenemos tan solo 218 cuestionarios, pero en cuanto a la aproximación, es lo más acertado.

De esta forma, la muestra de 218 (ver tabla 3) está compuesta por lo siguiente:

- Zona norte del área: Jefaturas de Policía Local de los municipios de Alcalá del Río, La Algaba, La Rinconada y Brenes.
- Zona sur del área: Jefatura de Policía Local de Dos Hermanas.
- Zona este del área: Jefaturas de Policía Local de los municipios de Carmona, El Viso del Alcor, Mairena del Alcor y Alcalá de Guadaira.
- Zona oeste del área: Jefaturas de Policía Local de los municipios de Pilas, Sanlúcar la Mayor, Gínés, Bormujos, Tomares, Camas, San Juan de Aznalfarache y Mairena del Aljarafe.
- Además, se añadió por voluntad propia la Jefatura de Policía Local de Villaverde del Río, que no entra dentro del área metropolitana de Sevilla, pero se prestó a participar a través de un agente de una de las Jefaturas que sí que fueron seleccionadas para el estudio.
- Por otro lado, al no poder recoger cuestionarios de los distintos Distritos de Policía Local de Sevilla, acudí a la Escuela de Policía Local de Sevilla para recoger mi muestra de los agentes que pertenecían a estos distritos y acudían a la Escuela a realizar algún curso.

*Tabla 3*  
*Jefaturas de Policía Local seleccionadas.*

MUNICIPIO DE LA JEFATURA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESCUELA SEVILLA	43	19,7%
EL VISO DEL ALCOR	5	2,3%
MAIRENA DEL ALCOR	14	6,4%
MAIRENA DEL ALJARAFE	16	7,3%
CARMONA	11	5,0%
ALCALÁ DE GUADAIRA	15	6,9%
TOMARES	7	3,2%
VILLAVERDE DEL RÍO	5	2,3%
GINÉS	9	4,1%
BORMUJOS	7	3,2%
ALCALÁ DEL RIO	4	1,8%
SAN JOSÉ Y LA RINCONADA	15	6,9%
CAMAS	9	4,1%
SANLÚCAR LA MAYOR	9	4,1%
PILAS	17	7,8%
DOS HERMANAS	9	4,1%
SAN JUAN DE AZNALFARACHE	9	4,1%
BRENES	9	4,1%
LA ALGABA	5	2,3%
TOTAL	218	100%

### 3.2.2. Diseño del instrumento

Se aplican dos técnicas de recogida de datos principalmente en este estudio: Por un lado, una entrevista y por otro, un cuestionario.

En primer lugar, para desarrollar la parte cualitativa de esta investigación, se ha realizado un procedimiento de entrevista vía online (Anexo 2), la cual es de elaboración propia para recoger información desde dentro de la ESPA. Para ello, se eligió a un responsable de la formación de esta. Dicha entrevista estuvo estructurada en dos partes claramente diferenciadas: En la primera parte, con un enfoque más personal, las preguntas iban dirigidas a preguntarle tanto su puesto como sus funciones dentro de la ESPA, así como sus motivaciones a la hora de solicitar ese puesto; en la segunda parte de la entrevista, las preguntas iban dirigidas a responder el objetivo específico 2 “identificar quién ofrece la formación”, así como tener más información sobre la ESPA, por ser uno

de los organismos más relevantes de aquellos que ofrece formación a policías locales, y por tanto, algo fundamental de conocer en este estudio.

De esta forma podríamos estructurar la entrevista de la siguiente forma:

*Tabla 4*

*Estructuración de la entrevista por preguntas.*

INTENCIONALIDAD	TIPOS DE CUESTIONES
Conocer mejor al encargado de la formación de la ESPA	<ul style="list-style-type: none"> <li>∴ Tiempo que lleva trabajando en la ESPA</li> <li>∴ Funciones específicas desempeñadas en la escuela</li> <li>∴ Estudios anteriores para acceder al puesto</li> <li>∴ Motivaciones para solicitar el puesto</li> </ul>
Responder al OE. 2 y tener más información acerca de la ESPA	<ul style="list-style-type: none"> <li>∴ Tipo de formación que ofrece la ESPA</li> <li>∴ Cursos formativos más solicitados por la policía</li> <li>∴ Colectivo de policías que solicita más formación en la escuela</li> <li>∴ Quién ofrece esta formación</li> <li>∴ Puntos fuertes de la ESPA</li> <li>∴ Carencias o necesidades de la ESPA</li> </ul>

Alguna de las respuestas de esta entrevista, ayudaron en la elaboración del cuestionario posterior.

En segundo lugar, para la parte cuantitativa, se aplica un cuestionario (Anexo 1) también de elaboración propia a partir de la bibliografía consultada y las respuestas del responsable de la formación en la ESPA en la entrevista, como se ha dicho anteriormente. El cuestionario empleado está compuesto por un conjunto de 15 ítems de diferente modalidad, incluye tanto preguntas cerradas como abiertas. Las preguntas abiertas son todas de respuesta corta, de esta manera pueden cuantificarse como el resto de las respuestas de los demás ítems. Por su parte, las preguntas cerradas son de selección simple, múltiple, dicotómicas y de escala Likert. Por otro lado, el cuestionario se ha estructurado en base a una serie de dimensiones, las cuales expondremos en la tabla a continuación (ver tabla 5), la cual recoge las diferentes dimensiones del cuestionario y los ítems que incluye, junto a la modalidad de pregunta que es cada uno de ellos.



Tabla 5

*Dimensiones del cuestionario, tipo de ítems y modalidad de pregunta usada.*

DIMENSIÓN	TIPO DE PREGUNTAS	MODALIDAD USADA
<b>Datos identificativos</b>	Edad	Cerrada de selección simple
	Sexo	Cerrada dicotómica
	Cargo que desempeña en el cuerpo de policía.	Abierta respuesta corta
	Estudios anteriores	Abierta respuesta corta
<b>Experiencias formativas</b>	Tipo de formación recibida como Policía Local	Abierta respuesta corta
	Asistencia reciente a cursos/jornadas	Cerrada dicotómica
<b>Opinión sobre la formación</b>	Razones por las que realizar un curso de formación	Cerrada de selección múltiple
	Razones que dificulten la realización de un curso de formación	Cerrada de selección múltiple
	Valorar aspectos relacionados con que la formación sea útil y de mayor calidad	Cerrada de escala likert
	Opinión sobre si reciben una proporción adecuada de formación	Cerrada de escala likert
<b>Quién ofrece la formación</b>	Donde reciben la formación	Cerrada de selección múltiple
<b>Preferencias formativas</b>	Tipos de cursos en los que les gustaría matricularse	Cerrada de selección múltiple
	Conocer en qué les gustaría especializarse	Abierta respuesta corta
	Modalidad preferida para realizar curso de formación	Cerrada de selección simple
	Horario predilecto para realizar curso de formación	Cerrada de selección simple

### 3.2.3. Procedimientos, recogida y análisis de datos

El primer paso para realizar esta investigación fue el contacto con el jefe del servicio de formación en la ‘ESPA’. Anteriormente se intentó contactar con otro responsable de la formación en la ESPA, también Policía Local. Por recomendación de un agente de policía mediador entre la Escuela y la alumna investigadora de este trabajo fin de grado. La solicitud para realizar la entrevista se envió el 6 de abril de 2017. En vista de la baja del primer responsable de la formación con el que se contactó, de nuevo por recomendación del agente mediador, nos pusimos en contacto con el jefe del servicio de formación. La solicitud para realizar esta entrevista se envió el 26 de mayo de 2017. Se ofreció la posibilidad de hacer la entrevista por las siguientes vías: Vía telefónica, vía online o cara a cara de manera presencial. El entrevistado escogió la vía online para responder a la misma. Esta entrevista fue respondida el 30 de junio de 2017.

En segundo lugar, una vez obtenida la entrevista, se comenzó a confeccionar el cuestionario, que fue sometido a juicio de expertos (anexo 5). Para ello se seleccionaron 5 expertos:

- Experto 1: Policía Local de Mairena del Aljarafe – Coordinador Educación Vial – Presidente de ATESVAN
- Experto 2: Docente especializado en Didáctica y Organización Escolar
- Experto 3: Profesor docente – Educación
- Experto 4: Intendente de la Policía Local de Sevilla
- Experto 5: Intendente mayor de la Policía Local – Psicólogo – Ex director de la Escuela de la Policía Local de Sevilla

De esta forma, la solicitud de realizar el juicio de expertos se envió el 11 de julio de 2017. El último de los juicios de expertos fue respondido el 29 de septiembre de 2017.

Una vez recopilados todos los juicios de expertos, se comenzó la corrección del cuestionario, revisión y posterior búsqueda de la muestra para repartir los cuestionarios junto a una ‘carta de presentación’ firmada por la tutora de este proyecto ‘Soledad Domene’ (anexo 3) en la que se explica para qué sirve el estudio, el anonimato de los participantes, su consentimiento junto a su firma, así como dar a conocer por qué se necesitaba la colaboración de las distintas Jefaturas de Policía Local donde se entregase la carta. De esta forma, se comenzó la repartición de los cuestionarios en formato papel el día 10 de octubre. En todas las Jefaturas de Policía Local el procedimiento fue similar: Una presentación al agente encargado de la atención al público, seguida por la aportación de la carta de presentación junto a un conjunto de cuestionarios, así como ofrecerles un número de teléfono o se acordó una fecha para recogerlos en un plazo máximo de dos semanas.

Los primeros pueblos fueron Alcalá de Guadaira, El Viso del Alcor, Carmona, Mairena del Aljarafe y Mairena del Alcor. No pensamos en ese momento agrandar mucho más la muestra, puesto que se contaba con la participación de los distritos de Sevilla capital. Además, el 16 de octubre se incluyó la participación de la Escuela de Policía Local de Sevilla, donde se pudieron obtener muchos cuestionarios por parte de los asistentes a cursos de formación en la Escuela los días que se acudió a la misma.

Sin embargo, en vista de que el 27 de octubre llamaron desde una de las Jefaturas de uno de los distritos de Sevilla para comunicar que no podían responder a los cuestionarios, se llevó a cabo un procedimiento de solicitud del permiso conveniente tanto a la Jefatura de Policía Local de Sevilla, como al Ayuntamiento de Sevilla a través del Distrito Cerro-Amate con una instancia (Anexo 4). Este proceso se llevó a cabo el 8 de noviembre de 2017.

Este trámite nunca se llegó a resolver así que el 6 de febrero de 2018 se buscaron otras Jefaturas de Policía Local dentro del área metropolitana de Sevilla para poder agrandar la muestra. De este modo fue como acudí a Bollullos de la Mitación, Pilas, Sanlúcar la Mayor, Espartinas, Ginés, Bormujos, Tomares, Camas, La Algaba, Guillena, Alcalá del Río, Brenes, La Rinconada, Utrera, Los Palacios y Villafranca, Dos Hermanas,

Coria del Río y San Juan de Aznalfarache. No hubo respuesta de todas las Jefaturas. El 23 de marzo de 2018 se puso fin a la recolección de cuestionarios para no alargar más el procedimiento.

Una vez recogidos todos los cuestionarios, el tratamiento cuantitativo de los datos se ha realizado mediante el programa estadístico informático 'IBM SPSS Statistics'. Para conocer los datos se han utilizado técnicas de análisis estadístico descriptivas, ya que es la más acertada para darnos a conocer tanto las características de los participantes, así como de las dimensiones del cuestionario. También se han utilizado una técnica de correlación de variables, el coeficiente de contingencia.

Con el programa hemos obtenido tablas de frecuencias y porcentajes para conocer los datos exactos de cada una de las respuestas y poder facilitar la interpretación de estas. Por otro lado, se incluyen gráficos de barras y circulares de elaboración propia para poder visualizar más claramente los datos y resultados expuestos.

Por otro lado, también se irán exponiendo tablas cruzadas con el objetivo de comparar variables por si existiera algún tipo de relación entre ellas.

## 4. BLOQUE III: Resultados

### 4.1. Introducción

La participación de cada uno de los policías de las distintas Jefaturas de los municipios anteriormente expuestos, han sido fundamentales para la realización de esta investigación.

En cuanto a los resultados de la investigación, una vez recogidos los datos a través de los instrumentos utilizados. Se ha realizado el análisis adecuado para explicar los resultados más relevantes para cada uno de los objetivos de la investigación, presentados a continuación:

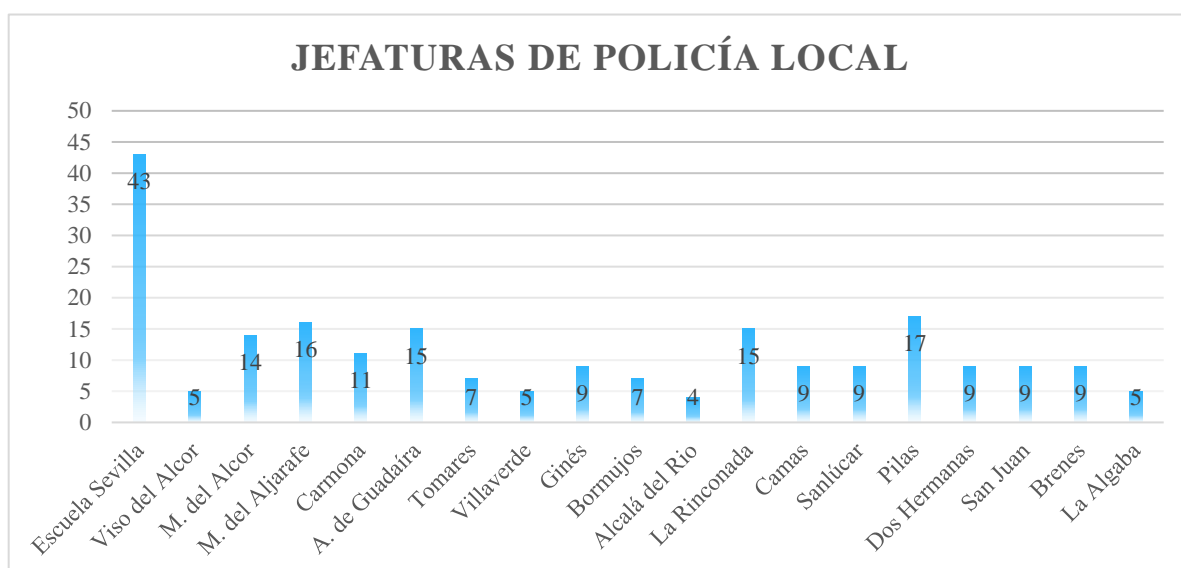
### 4.2. Características de la muestra

La muestra escogida para analizar las necesidades formativas que la Policía Local tiene la constituyen 218 casos, pertenecientes a las distintas Jefaturas de Policía Local del área metropolitana de Sevilla.

Aunque ya se expuso anteriormente cuáles eran las Jefaturas que habían participado en la investigación, para la mayor visualización de los datos, expongo a continuación un gráfico de barras donde puede observarse con mayor claridad la participación de estas (ver figura 7). De esta forma, comprobamos que la población que más ha participado, han sido los diversos cargos de policía que han pasado por la Escuela de Policía Local de Sevilla para realizar cursos, siendo estos un 19,7%, o lo que es lo mismo, 43 policías. Entre las Jefaturas de los municipios donde más policías han participado, encontramos Pilas(17), Mairena de Aljarafe(15), Alcalá de Guadaira(15) y La Rinconada, seguidas muy de cerca por Mairena del Alcor(14). Por otro lado, las Jefaturas de los municipios con menos agentes participantes han sido: Alcalá del Río con tan solo un 1,8%, 4 policías; El Viso del Alcor(5) y La Algaba(5).

Figura 7

*Representación gráfica de la variable Jefatura de Policía Local.*



Sin embargo, a pesar de los datos expuestos, durante la recogida de información, se ha podido comprobar la participación y entrega de la mayoría de las Jefaturas de Policía Local. La problemática surgida es la cantidad de personal que falta en la mayoría de las Jefaturas, por motivos de baja laboral u otros aspectos de poca relevancia en este estudio en concreto. Cada Jefatura de las que ha colaborado en este estudio, ha participado en la medida de lo posible, ofreciendo sus recursos a pesar de la escasa plantilla existente.

A pesar de que en algunos municipios la muestra ha resultado muy pequeña, resultaba relevante recoger sus datos, aunque escasos, para comparar las experiencias de los policías locales de estas Jefaturas, con las de otros donde la plantilla fuese más numerosa o con mayor participación. De igual forma, también sirve para dar a conocer la problemática actual en las Jefaturas de Policía Local, donde se hace tan frecuente la escasez de personal.

Por otro lado, en cuanto a las edades de los participantes, existe bastante diversidad. No obstante, hemos perdido muchos datos ya que, en la impresión de los cuestionarios, se seleccionó una plantilla equivocada, donde falta un dato en concreto. Siendo de esta forma los rangos los siguientes: 20-29 años, 30-49 años y superior a 49 años. Como puede observarse, falta distinguir dos rangos de edad: 30-39 años y 40-49 años. Así que esta es la razón por la cual se han perdido muchos datos respecto a la edad, ya que es el grupo más numeroso. De esta forma, observamos que solo un 2,8% tiene de 20-29 años, mientras un 31,2% pertenece al rango superior a 49 años. Por otro lado, un 66,1% es el rango de 30-49 años, el cual, como ya hemos comentado, es más numeroso por el error al no acotar dos grupos de ahí. (ver tabla 6). En la figura 8 puede observarse con mayor claridad, además, los porcentajes han sido redondeados.

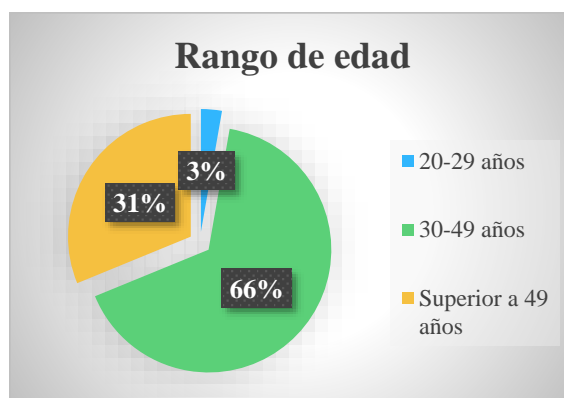
Tabla 6

Figura 8

*Frecuencias de la variable Edad.*

*Representación gráfica de la variable Edad.*

Rango de Edades	Frecuencia
20-29 años	6
30-49 años	144
Superior a 49 años	68
Total	218



A continuación, haciendo referencia al sexo de los participantes, comprobamos que, en su mayoría, los policías locales han sido hombres siendo un 91.7%, mientras que las mujeres solo han sido un 8,3% (Ver tabla 7). Esto explica también, la baja predisposición en cuanto al sexo femenino para escoger este tipo de profesión, que suele ser mayoritariamente de hombres. Aunque es positivo que 18 de 218 participantes sean mujeres, teniendo en cuenta la escasez de mujeres dentro del cuerpo. De nuevo, se expone a continuación la figura 9 para su mejor visualización, en el cual los porcentajes están también redondeados.

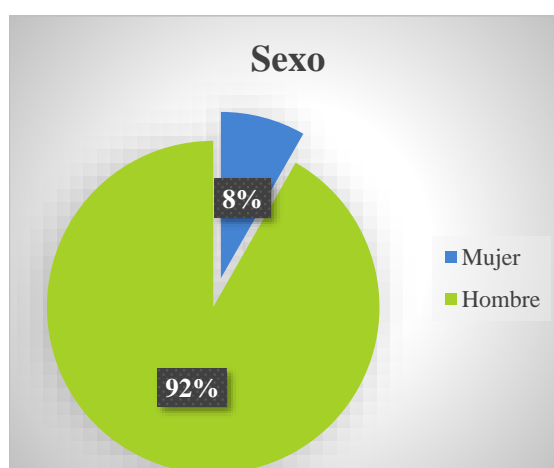
Tabla 7

*Frecuencias de la variable Sexo.*

Sexo	Frecuencias
Mujer	18
Hombre	200
Total	218

Figura 9

*Representación gráfica de la variable Sexo.*



Por último, para terminar con los datos sociodemográficos, las últimas tablas y gráficos explican el cargo que desempeñan los policías locales dentro del cuerpo y los estudios más avanzados a los que han llegado.

En primer lugar, hablaremos de las escalas dentro de la Policía Local (ver figura 10). Entre las cuatro escalas que corresponden a los cuerpos de Policía Local, en este estudio encontramos que, en primer lugar, dentro de la escala básica, un 82,1% de la plantilla seleccionada para el estudio, corresponde al cargo de agente, mientras un 9,6% ocupa el cargo de oficial. Y en cuanto a los cargos superiores, solo encontramos 6 subinspectores (escala intermedia), 3 inspectores (escala ejecutiva) y 1 único intendente (escala superior) de todas las Jefaturas seleccionadas para la muestra. También observamos que 8 datos han sido perdidos, ya que no respondieron qué cargo desempeñaban dentro del cuerpo (ver tabla 8).

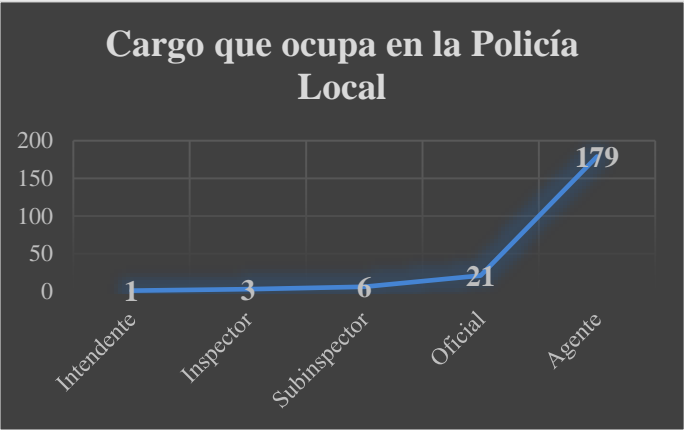
Tabla 8

Frecuencias y Porcentajes de la variable cargo en la Policía Local.

	CARGO	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Intendente	1	0,5%
	Inspector	3	1,4%
	Subinspector	6	2,8%
	Oficial	21	9,6%
	Agente	179	82,1%
	Total	210	96,3%
Perdidos	Sistema	8	3,7%
Total		218	100%

Figura 10:

Representación gráfica de la variable cargo en la Policía Local.



A continuación, en cuanto a los estudios realizados, encontramos lo siguiente: Para la clasificación por etapas escolares, he utilizado una clasificación inspirada en las CNED-P (Clasificación de programas en niveles educativos) y la CNED-A (Clasificación de programas, titulaciones y certificaciones en niveles de formación alcanzados) ofrecida por el INE (2014). El motivo de escoger una clasificación para los niveles educativos es que de esta forma se pueden recoger todos los planes educativos por los que han pasado cada uno de los participantes. De esta forma, se ha escogido la categoría “Estudios primarios”, para aquellos que únicamente han realizado la E.G.B., Graduado escolar o Educación Primaria. Solo 8 policías tienen este nivel de estudios. En cuanto a la categoría “Enseñanza general secundaria primer ciclo”, se refiere al Bachillerato elemental en el Sistema Antiguo (este bachillerato podía ser general, laboral o técnico), o bien, la Educación secundaria obligatoria (ESO), en el nuevo sistema. Este nivel de estudios lo alcanzan 12 participantes. Por otro lado, 9 policías se encuentran en la categoría “Enseñanza profesional de segundo grado, segundo ciclo”, la cual se corresponde a la Formación profesional de primer grado (PF1) o la enseñanza técnico profesional (ciclo de formación) de grado medio. La segunda categoría con más participantes, siendo estos 50, es la de “enseñanza general secundaria, segundo ciclo”, esta corresponder al Bachiller superior. B.U.P, C.O.U. o Bachillerato (LOGSE). A continuación, la siguiente categoría y tercera más numerosa son las “enseñanzas profesionales superiores”, en las cuales se

recogen la formación profesional de segundo grado (PF2) y la enseñanza técnico-profesional (ciclo formativo) de grado superior. En cuanto a los cursos de experto universitario, solo 7 participantes han realizado esta opción sin haber pasado por la universidad previamente, únicamente a realizar el curso de experto, en este caso, de Criminología y Seguridad Pública, puesto que todos han realizado el mismo. Respecto a las pruebas de acceso a la universidad, sin haber dado más datos salvo eso, las han realizado 16 participantes. Así que esto no contaría como estudios universitarios, porque es una prueba previa a los mismos y no han detallado si han sido admitidos o no. El grupo más numeroso, con 65 participantes es “estudios universitarios”, ya sea Diplomatura, Licenciatura o Grado. Por último, dentro de estos estudios universitarios, me ha resultado llamativo destacar que 3 de los participantes han realizado algún máster como mínimo (ver tabla 9 y figura 11).

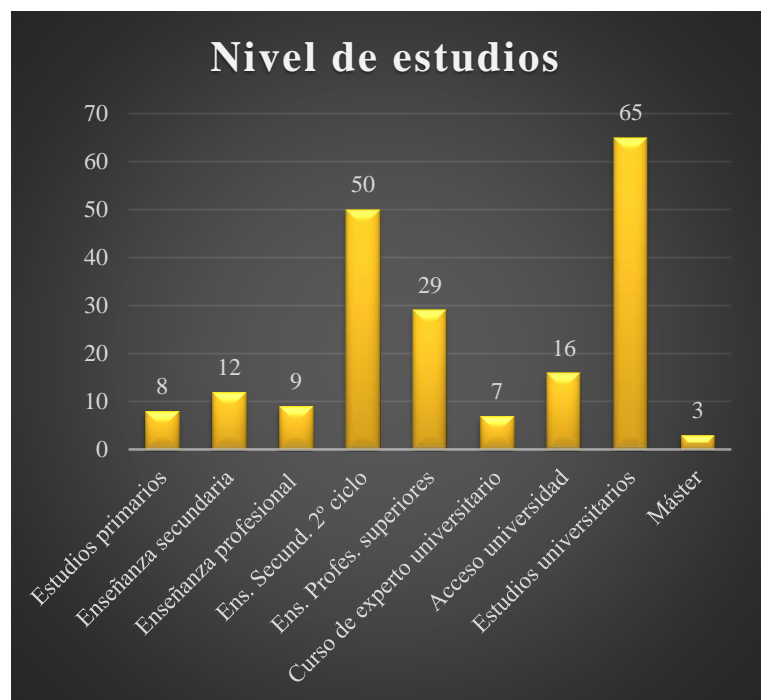
Tabla 9

*Frecuencias y porcentajes de Nivel de estudios.*

	NIVEL DE ESTUDIOS	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Estudios primarios	8	3,7%
	Enseñanza general secundaria primer ciclo	12	5,5%
	Enseñanza profesional de segundo grado, segundo ciclo	9	4,1%
	Enseñanza general secundaria segundo ciclo	50	22,9%
	Enseñanzas profesionales superiores	29	13,3%
	Estudios universitarios	65	29,8%
	Curso de experto universitario	7	3,2%
	Acceso universidad	16	7,3%
	Máster	3	1,4%
	Total	199	91,3%
Perdidos	Sistema	19	8,7%
Total		218	100%

Figura 11

*Representación gráfica de la variable Nivel de estudios.*





### 4.3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los ítems, según la clasificación por dimensiones

Las dimensiones del cuestionario, las cuales ya se detallaron anteriormente, son aquellas que recogen los ítems que pueden responder a los objetivos de la investigación. Para ello y facilitar la claridad, expongo la siguiente tabla (ver tabla 10) que recoge las dimensiones del cuestionario acompañadas por el objetivo al que responden. La dimensión del cuestionario “datos identificativos” es la única que no aparece, puesto que ya se respondió en el apartado anterior.

Tabla 10

*Dimensiones del cuestionario con los objetivos a los que responden.*

DIMENSIONES	OBJETIVOS
Experiencias formativas	OE.1, Conocer las experiencias formativas de la Policía Local
Opinión sobre la formación	OE.4, Conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación
Quién ofrece la formación	OE.2, Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local.
Preferencias formativas	OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local.

Estas dimensiones serán analizadas de manera individualizada en los siguientes apartados:

#### 4.3.1. Experiencias formativas

En el desarrollo de este apartado, el análisis estará enfocado a las respuestas obtenidas por los participantes en cuanto a sus experiencias formativas, para responder al objetivo específico 1, como se dijo en el cuadro anterior. Todos los resultados del análisis descriptivo se irán exponiendo tanto en tablas como en gráficos.

En primer lugar, respecto al ítem ‘Formación realizada como Policía Local’, las respuestas fueron muy diversas. Destacamos principalmente la cantidad de personal que no especificó ningún tipo de formación (69 participantes), la mayoría de ellos escribía textualmente que había realizado “múltiples cursos”, “diferentes cursos en las distintas materias que desempeñamos en nuestra actividad laboral” o “numerosos debido a la interdisciplinar”. Algunos incluso especificaron el número de horas empleadas en cursos o el número de cursos realizados, tal y como algunos han contestado, 50/70 cursos en formación policial (ver tabla 11 y figura 12).

El segundo grupo más numeroso es aquel que he categorizado como “Tráfico y vehículos”, siendo 63 los participantes que han escogido haber recibido cursos de formación de este tipo. Recoge materias tan variadas como: Accidentes de tráfico e

Investigación de Accidentes de tráfico, Conducción policial, Educación Vial, Mercancías peligrosas, Seguridad Vial, Trafico y Transporte.

El tercer grupo con más participantes es “Normativa y gestión administrativa” (45). Este grupo se refiere a todos aquellos cursos de formación que están relacionados con aprender la normativa tal como código civil, código penal, leyes orgánicas, pero también, con aquellos aspectos que tienen que ver con las funciones de policía administrativa.

En cuarto lugar, están dos grupos. Por un lado, Cursos de reciclaje (34), el cual, como su propio nombre indica, se refiere a todos aquellos cursos de formación que consisten en la actualización de conocimientos ya adquiridos; y por otro, el grupo Armas (34), la cual incluye tanto como tiro policial, como manejo de armas de cualquier tipo que tengan que ver con las funciones policiales.

El último grupo a destacar de los más realizados es el de Violencia de género, siendo un curso realizado por 32 policías.

Los cursos menos populares son el grupo ‘Medio ambiente/animales’ (4), “Delitos informáticos” (4) e “Inmigración” (3).

Por último, encontramos una única persona que dice no haber realizado ningún curso de formación.

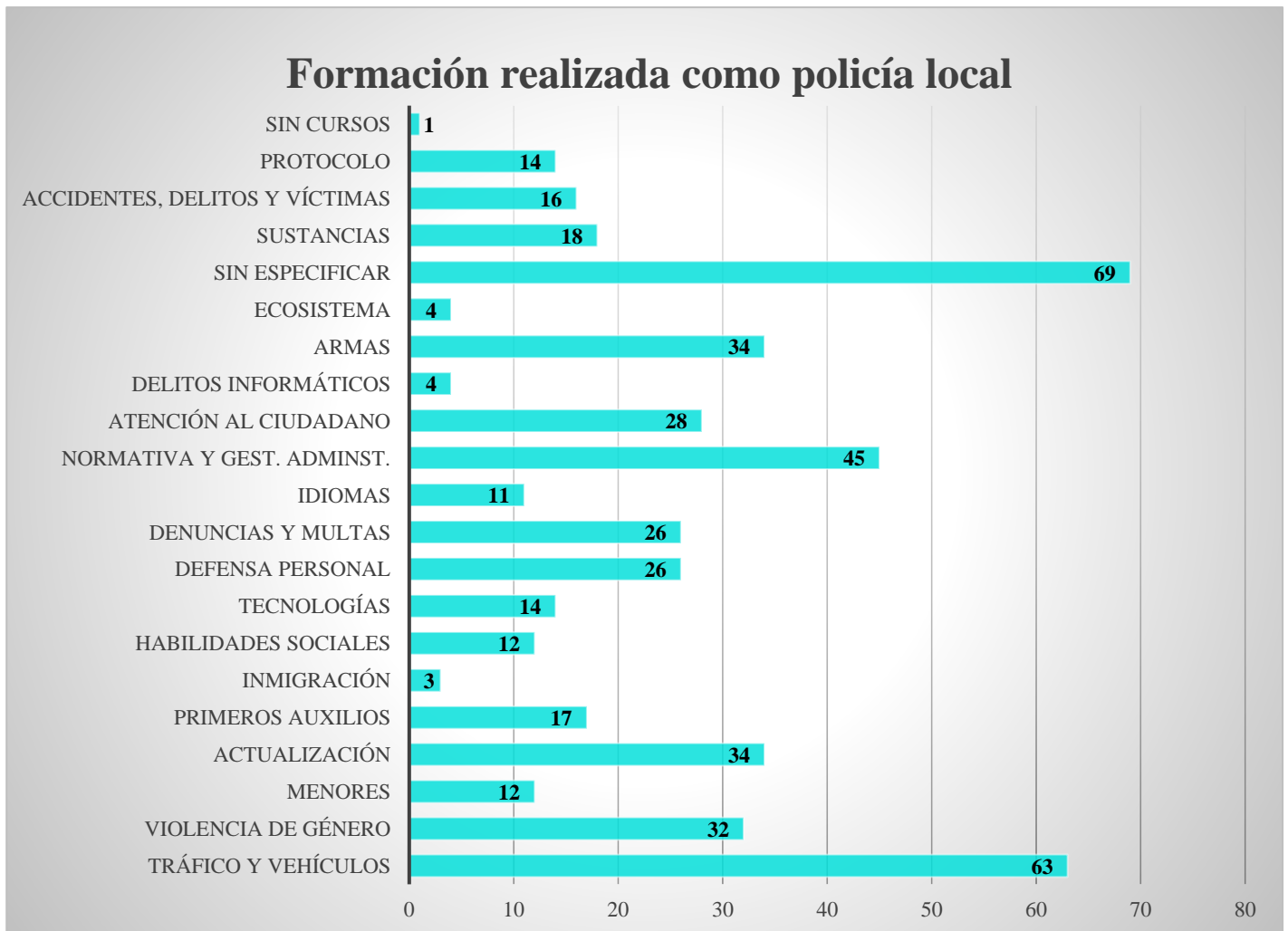
Tabla 11

*Frecuencias y porcentajes de la variable Formación policial recibida.*

<b>FORMACIÓN REALIZADA COMO POLICÍA LOCAL</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Tráfico y vehículos	63	13,0%
Violencia de género y abuso sexual	32	6,6%
Menores de edad	12	2,5%
Cursos de reciclaje	34	7,0%
Primeros auxilios	17	3,5%
Inmigración	3	0,6%
Habilidades sociales	12	2,5%
Tecnologías	14	2,9%
Defensa personal	26	5,4%
Denuncias y multas	26	5,4%
Idiomas	11	2,3%
Normativa y gestión administrativa	45	9,3%
Atención al ciudadano/Otros	28	5,8%
Delitos informáticos	4	0,8%
Armas	34	7,0%
Medio ambiente/animales	4	0,8%
Muchos cursos sin especificar	69	14,3%
Sustancias	18	3,7%
Accidentes, delitos y víctimas	16	3,3%
Protocolo	14	2,9%
No ha realizado ningún curso	1	0,2%
<b>Total</b>	<b>483</b>	<b>100%</b>

Figura 12

*Representación gráfica de la variable Formación policial recibida.*



En cuando al ítem que pretende conocer si los policías han participado en algún curso de formación o jornada formativa en el último año (ver tabla 12), 144 participantes han respondido que sí, mientras que 69 de ellos, afirman que no. En el diagrama circular (figura 13) podemos apreciar como los valores han sido redondeados y se expresa visualmente como un 32% de los participantes no han realizado cursos ni jornadas en el último año, y un 68% por el contrario, sí.

5 de los participantes han sido datos perdidos por no contestar la pregunta.

Tabla 12

*Frecuencias y porcentajes de la variable Asistencia a cursos en el último año.*

ASISTENCIA A CURSOS EN EL ÚLTIMO AÑO		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	144	67,6%
	No	69	31,7%
	Total	213	97,7%
Perdidos	Sistema	5	2,3%
Total		218	100%

Figura 13

*Representación gráfica de la variable Asistencia a cursos en el último año.*



#### 4.3.2. Opinión sobre la formación

La segunda dimensión ‘Opinión sobre la formación’ conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación. Los datos que responden al mismo son los expuestos a continuación:

En cuanto al ítem de razones por las que realizaría un curso de formación (ver tabla 13 y figura 14), observamos que la razón más relevante resulta ser “Para mejorar en mi puesto y perfeccionar mis habilidades” (158), seguido por “Porque considero que mi trabajo lo requiere así” (143). También está el grupo “Por satisfacción e interés personal, con 110 participantes.

Los grupos menos populares son “Porque estoy obligado por ley” (6) y “Otro” (20), en este apartado, encontramos que los participantes han añadido respuestas como: “Movilidad y promoción profesional”(PL46)<sup>\*1</sup>, “Para mejorar mis condiciones de trabajo”(PL53), “Puntuación para ascenso de categoría”(PL97), “Conocimiento de las relaciones humanas”(PL65), “Porque estando bien formado y actualizado, puedo dar una respuesta mejor al ciudadano”(PL204)”, “Por realizarlos en convivencia con otros policías de otras localidades”(PL121), “También es necesario”(PL142).

<sup>1</sup> Se ha añadido detrás de cada cita textual de los policías locales un indicativo de quién ha dicho cada afirmación entre paréntesis cuantificada por el número al que corresponde el cuestionario, ya que estas aportaciones son completamente anónimas.

Por último, 4 participantes han declarado que no realizan cursos. Resulta interesante analizar este dato, puesto que tan solo un participante declaró que no había realizado cursos de formación. A menos que la intención de respuesta en este ítem sea que, aunque realizaron cursos de formación en algún tiempo atrás, ya no los realizan.

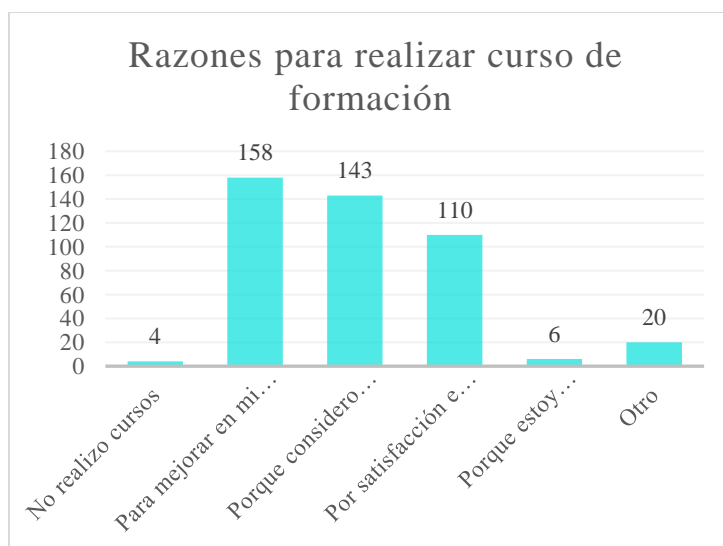
Tabla 13

*Frecuencias y porcentajes de la variable Razones para realizar curso*

RAZONES	Frecuencias	Porcentajes
No realizo cursos	4	0,9%
Para mejorar en mi puesto y perfeccionar mis habilidades	158	35,8%
Porque considero que mi trabajo lo requiere así	143	32,4%
Por satisfacción e interés personal	110	24,9%
Porque estoy obligado por ley	6	1,4%
Otro	20	4,5%
Total	441	100%

Figura 14

*Representación gráfica de la variable Razones para realizar curso*



En el caso opuesto, para conocer las dificultades que los policías locales tienen para realizar cursos de formación (ver tabla 14 y figura 15), aquí encontramos que 93 participantes encuentran dificultades en el horario, mientras 85 participantes lo achacan a razones de índole familiar. El siguiente grupo más numeroso es la categoría “Otro” con 51 participantes, el cual expondremos mejor analizado más adelante.

Por otro lado, las razones menos populares son “Dificultades para desplazarme al lugar donde se imparte el curso” (17), “Costo elevado del curso” (12) y “Falta de información o de conocimiento del curso” (11).

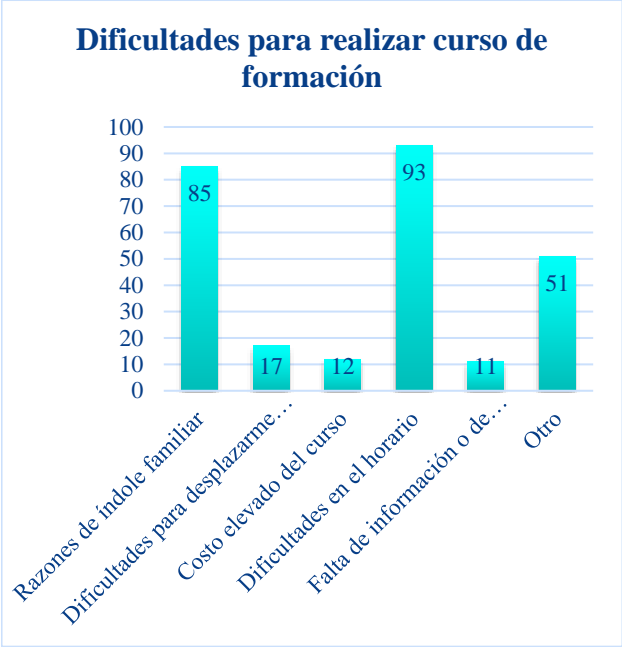
Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la variable Dificultades para realizar curso

DIFICULTADES	Frecuencias	Porcentajes
Razones de índole familiar	85	31,6%
Dificultades para desplazarme al lugar donde se imparte el curso	17	6,3%
Costo elevado del curso	12	4,5%
Dificultades en el horario	93	34,6%
Falta de información o de conocimiento del curso	11	4,1%
Otro	51	19%
Total	269	100%

Figura 15

Representación gráfica de la variable Dificultades para realizar curso.



A continuación, se especificarán los aspectos que los participantes consideran más importantes a la hora de valorar aspectos relacionados con que la formación sea útil y de mayor calidad (ver tabla 15). Este aspecto engloba cinco ítems, los cuales analizaremos uno por uno a continuación.

En cuanto a la información previa al inicio del curso, 31,2% participantes consideran que es importante(68) y un 31,7%, les otorga la máxima importancia(69) a este hecho de tener suficiente información sobre el curso antes de apuntarse, ya sea en forma de publicidad o cualquier otro medio.

Tabla 15

*Frecuencias y porcentajes de la variable Información previa al inicio del curso.*

INFORMACIÓN PREVIA AL INICIO DEL CURSO		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada importante	3	1,4%
	Poco importante	11	5%
	Importancia media	56	25,7%
	Importante	68	31,2%
	Máxima importancia	69	31,7%
	Total	207	95%
Perdidos	Sistema	11	5%
Total		218	100%

Respecto al hecho de encontrar un grupo de alumnos homogéneo (ver tabla 16) el 33,9% de los participantes le da una importancia media, siendo más numeroso el grupo que le da una máxima importancia (30) al grupo que lo ve ‘Nada importante’ (18). Este ítem implica que el nivel de los alumnos sea similar, consiguiendo que el curso de formación tenga un grupo homogéneo de alumnos en cuanto a conocimientos.

Tabla 16

*Frecuencias y porcentajes de la variable Grupo de alumnos homogéneo en cuanto a conocimientos.*

GRUPO DE ALUMNOS HOMOGÉNEO EN CUANTO A CONOCIMIENTOS		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada importante	18	8,3%
	Poco importante	38	17,4%
	Importancia media	74	33,9%
	Importante	47	21,6%
	Máxima importancia	30	13,8%
	Total	207	95%
Perdidos	Sistema	11	5%
Total		218	100%

El ítem que responde a que los profesores del curso sean cualificados tiene respuestas más homogéneas (ver tabla 17), puesto que un 82,1% le da una máxima importancia(179) al hecho de que los profesores del curso esté lo suficientemente cualificados para impartir la materia.



Tabla 17

*Frecuencias y porcentajes de la variable Profesores del curso cualificados.*

PROFESORES DEL CURSO CUALIFICADOS		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco importante	1	0,5%
	Importancia media	2	0,9%
	Importante	24	11%
	Máxima importancia	179	82,1%
	Total	206	94,5%
Perdidos	Sistema	12	5,5%
Total		218	100%

Por otro lado, en cuanto a las actividades prácticas (ver tabla 18), un 56'4% le da una máxima importancia(123) a la existencia de estas dentro de la formación. Este ítem es en el que encontramos mayor número de perdidos (18), posiblemente se deba a que no hayan entendido bien la pregunta.

Tabla 18

*Frecuencias y porcentajes de la variable Existencia de actividades prácticas.*

EXISTENCIA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco importante	8	3,7%
	Importancia media	17	7,8%
	Importante	52	23,9%
	Máxima importancia	123	56,4%
	Total	200	91,7%
Perdidos	Sistema	18	8,3%
Total		218	100%

Además, el ítem que responde a la promoción profesional (ver tabla 19), podemos ver que la mayoría le dan una máxima importancia(140) a que los cursos de formación les ofrezca esta posibilidad de promocionarse, siendo un 56,4% de los encuestados.

Tabla 19

*Frecuencias y porcentajes de la variable Curso contribuye a promoción profesional.*

CURSO CONTRIBUYE A PROMOCIÓN PROFESIONAL		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada importante	1	0,5%
	Poco importante	3	1,4%
	Importancia media	17	7,8%
	Importante	45	20,6%
	Máxima importancia	140	64,2%
	Total	206	94,5%
Perdidos	Sistema	12	5,5%
Total		218	100%

Por último, el ítem que responde a que la formación sea útil para el puesto de trabajo (ver tabla 20), aquí las respuestas también son bastante homogéneas puesto que un 82,6% le han la máxima importancia(180).

Tabla 20

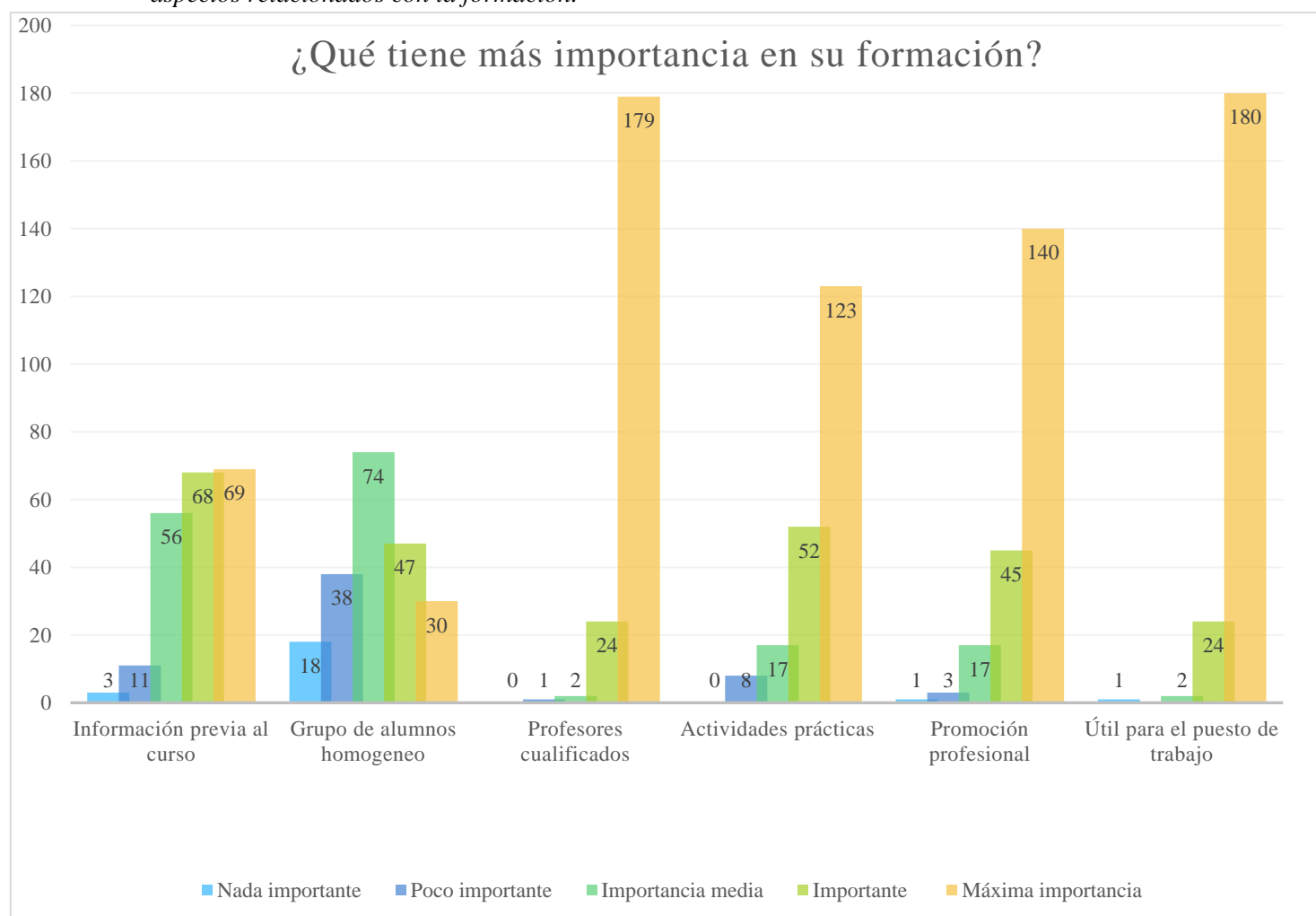
*Frecuencias y porcentajes de la variable Formación útil para el puesto de trabajo.*

FORMACIÓN ÚTIL PARA EL PUESTO DE TRABAJO		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada importante	1	0,5%
	Importancia media	2	0,9%
	Importante	24	11%
	Máxima importancia	180	82,6%
	Total	207	95%
Perdidos	Sistema	11	5%
Total		218	100%

El gráfico expuesto a continuación detallará de manera más visual los ítems anteriormente expuestos (ver figura 16).

Figura 16

*Representación gráfica de la agrupación de variables correspondiente al Valorar aspectos relacionados con la formación.*



A continuación, para conocer la opinión de los policías locales acerca de si reciben una formación completa desde su punto de vista (ver tabla 21 y figura 17), hay opiniones diversas: Son menos numerosos aquellos que piensan que la formación recibida es abundante, puesto que un 7,3% considera que reciben mucha formación(16) y un 12,4% considera que la formación que reciben está bien(27). En segundo lugar, están el caso opuesto, un 15,1% considera que reciben muy poca formación(33) y un 22,5% piensa que la formación que reciben es escasa(49). El grupo más numeroso es aquellos que tienen una opinión más neutra(86), siendo un 39,4%. El gráfico representa los datos de manera más visual y de nuevo, redondeados.

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes de la variable Opinión sobre formación.

OPINION SOBRE FORMACIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Recibimos muy poca formación	33	15,1%
	La formación que recibimos es escasa	49	22,5%
	Recibimos una formación normal	86	39,4%
	La formación que recibimos está bien	27	12,4%
	Recibimos mucha formación	16	7,3%
	Total	211	96,8%
Perdidos	Sistema	7	3,2%
Total		218	100%

Figura 17

Representación gráfica de la variable Opinión sobre formación.



4.3.3. Quién ofrece la formación

Para el OE.2, Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local, se empleó este ítem, en el que se recoge una pregunta referida a aquellos lugares donde los participantes han realizado cursos de formación.

En este ítem observamos, como ya se predijo anteriormente, que la ESP es el organismo que más formación ofrece a los policías locales, pues 167 participantes han escogido esta opción.

Le siguen de cerca los sindicatos(128), la propia Jefatura de Policía Local (110) y la diputación (101). En cuanto a los menos populares, encontramos las empresas, asociaciones, colectivos de formación contratados para ello(40), así como la opción “otro”(35), la cual engloba, según las respuestas, las siguientes entidades: Universidad, Academias privadas, Escuela guardia civil tráfico, ESPAM(Escuela de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Málaga), FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), FEMP(Federación Española de Municipios y Provincias), INAP(Instituto Nacional de Administración Pública), Junta de Andalucía, Seminarios policiales y DGT(Dirección General de Tráfico).

En la tabla 22 y la figura 18 puede visualizarse lo expuesto.

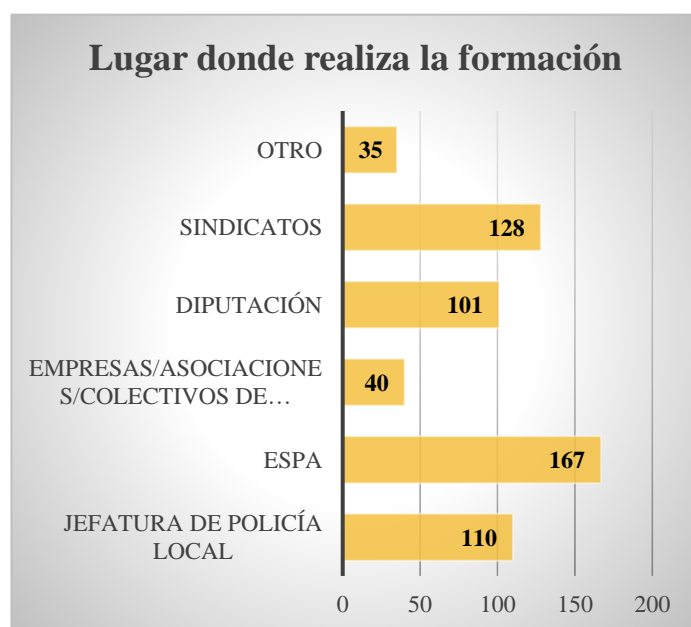
Tabla 22

Frecuencias y porcentajes de la variable Lugar donde formarse.

LUGAR	Frecuencia	Porcentaje
Jefatura de Policía Local	110	18,9%
ESPA	167	28,7%
Empresas/asociaciones/colectivos de formación contratados para ello	40	6,9%
Diputación	101	17,4%
Sindicatos	128	22%
Otro	35	6%
Total	581	100%

Figura 18

Representación gráfica de la variable Lugar donde formarse.



#### 4.3.4. Preferencias formativas

El último ítem para analizar, “preferencias formativas”, responde la OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local.

Para comenzar, detallaremos cuáles son los tipos de cursos a los que los participantes les gustaría apuntarse: Los cursos de mayor popularidad son Investigación de accidentes (116), uso de armas (109), actuación y atención ante la violencia de género (103) y técnicas en defensa personal (102). Por otro lado, aquellas temáticas de menos popularidad son Intervención en accidentes laborales(31) y lengua de signos(38). Para su visualización observamos la tabla 23 y la figura 19 expuestos a continuación.

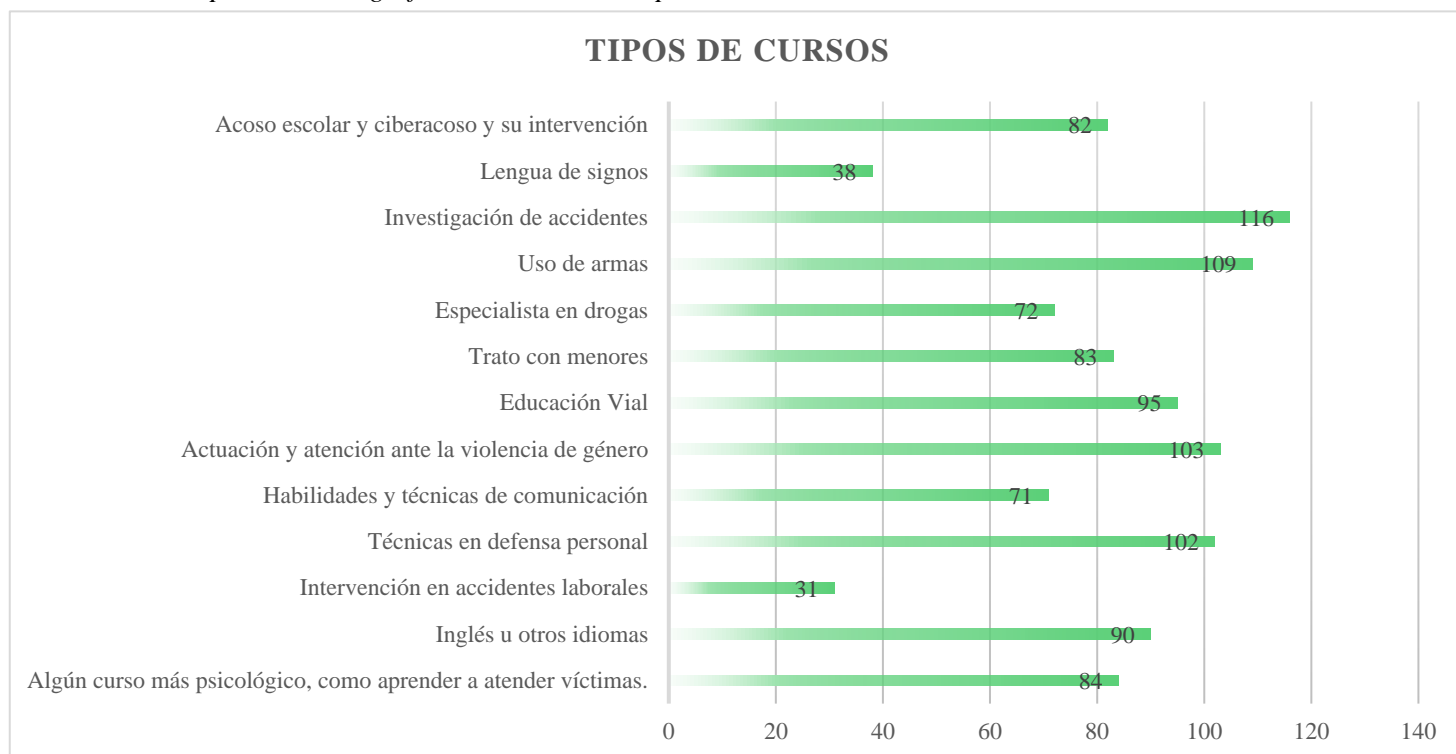
Tabla 23

*Frecuencias y porcentajes de la variable Tipos de cursos.*

TIPOS DE CURSOS	Frecuencia	Porcentaje
Algún curso más psicológico, como aprender a atender a las víctimas	84	7,6%
Inglés u otros idiomas	90	8,2%
Intervención en accidentes laborales	31	2,8%
Técnicas en defensa personal	102	9,2%
Habilidades y técnicas de comunicación	71	6,4%
Actuación y atención ante la violencia de género	103	9,3%
Educación Vial	95	8,6%
Trato con menores	83	7,5%
Especialista en drogas	72	6,5%
Uso de armas	109	9,9%
Investigación de accidentes	116	10,5%
Lengua de signos	38	3,4%
Acoso escolar y ciberacoso y su intervención	82	7,4%
Otro	27	2,4%
<b>Total</b>	<b>1103</b>	<b>100%</b>

Figura 19

*Representación gráfica de la variable Tipos de cursos.*



Para conocer todas las temáticas que podían interesar a los policías locales que no entrasen en el listado propuesto, se dejó una pregunta abierta donde tenían que especificar cuáles eran sus preferencias formativas. Se englobaron sus respuestas en una serie de categorías para ser cuantificadas. En este ítem tuvieron mayor popularidad las categorías “Funciones policiales”(18) y “Normativa y gestión administrativa”(18), seguidas por “Tráfico, conducción y vehículos”(16) y “Habilidades sociales”(14). Por el contrario, las categorías con menos popularidad son “Delitos informáticos”(2), “falsificaciones”(3) y “extranjería”(5). Por último, como curiosidad, hay algunas respuestas que no han respondido dentro de ninguna categoría, como son dos personas que expresan que quieren formarse, pero no especifican en qué y una persona que directamente no quiere recibir formación de ningún tipo. Para su mejor visualización a continuación se presentan la tabla 24 y la figura 20.

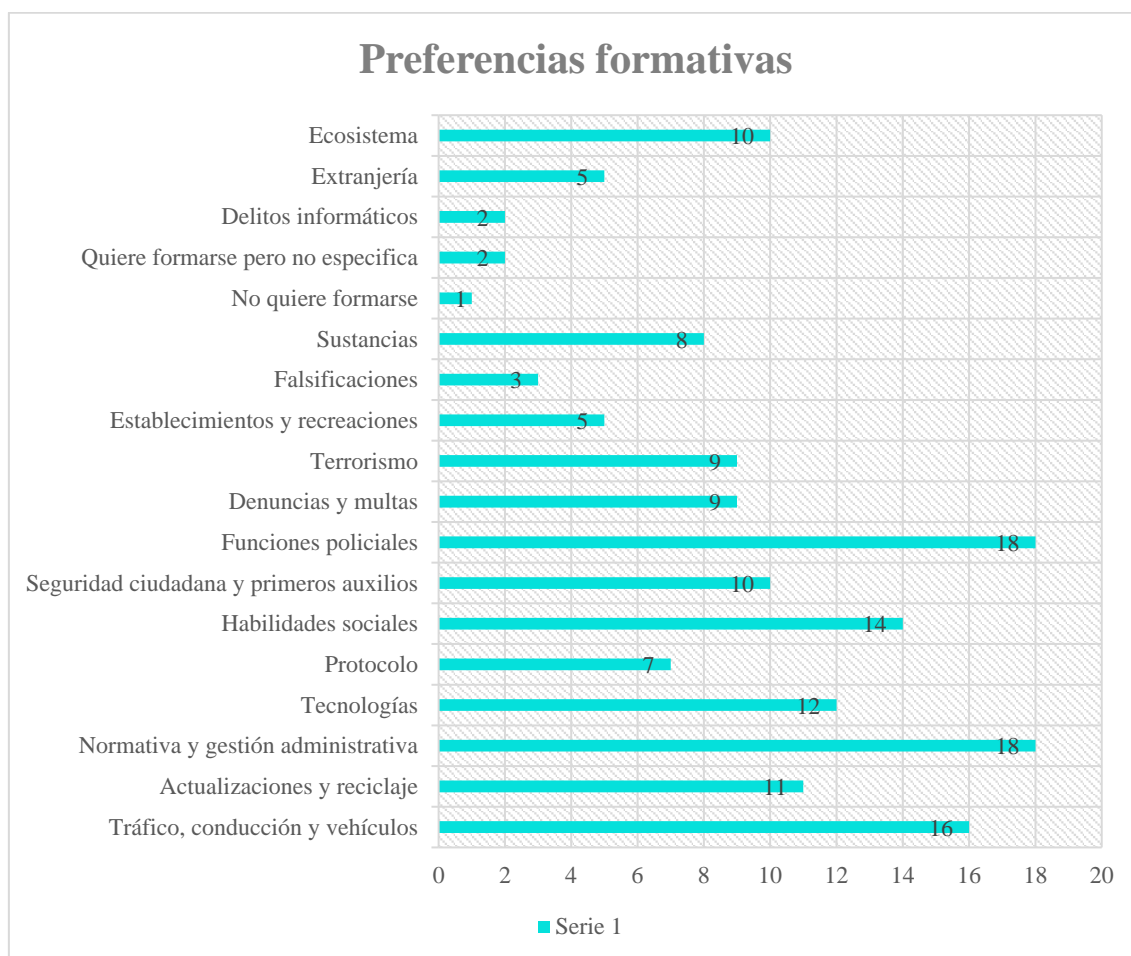
Tabla 24

*Frecuencias y porcentajes de la variable Preferencias formativas.*

<b>PREFERENCIAS FORMATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tráfico, conducción y vehículos	16	10%
Actualizaciones y reciclaje	11	6,9%
Normativa y gestión administrativa	18	11,3%
Tecnologías	12	7,5%
Protocolo	7	4,4%
Habilidades sociales	14	8,8%
Seguridad ciudadana y primeros auxilios	10	6,3%
Funciones policiales	18	11,3%
Denuncias y multas	9	5,6%
Terrorismo	9	5,6%
Establecimientos y recreaciones	5	3,1%
Falsificaciones	3	1,9%
Sustancias	8	5%
No quiere formarse	1	0,6%
Quiere formarse pero no especifica	2	1,3%
Delitos informáticos	2	1,3%
Extranjería	5	3,1%
Medio ambiente/animales	10	6,3%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

Figura 20

*Representación gráfica de la variable Preferencias formativas.*



A continuación, en cuanto a la modalidad que prefiere a la hora de realizar un curso de formación (ver tabla 25 y figura 21), un 45,4% prefiere la modalidad presencial(99), mientras que la semipresencial(41) la escoge un 18,8% de los participantes, casi la misma proporción que aquellos que escogen la online(40), la cual es un 18,3%. Solo dos personas han escogido la opción “Otro”, entre las que destacan “Online o presencial”(PL137), dejando claro que quería responder ambas, pero al ser una pregunta de una sola respuesta, ha seleccionado la opción “Otro” para aclarar eso y la otra respuesta ha sido “Según curso, unos pueden ser solo online, otros presencial, etc.”(PL121). Por otro lado, 36 de los datos han sido perdidos.



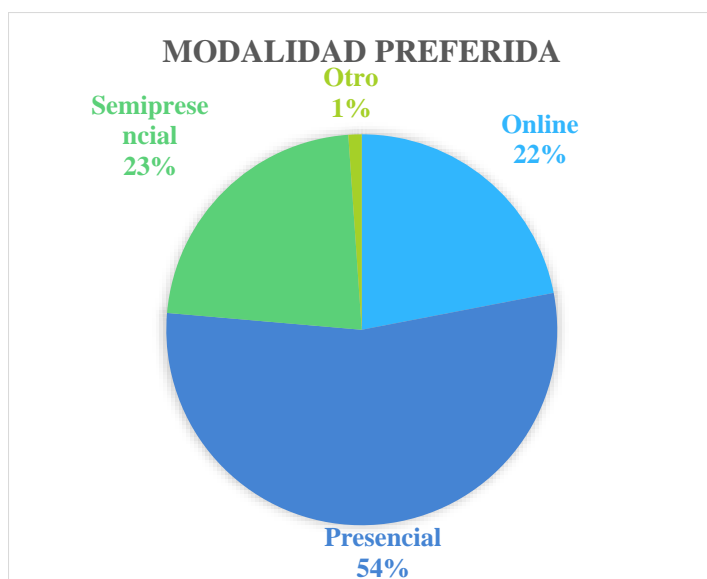
Tabla 25

Frecuencias y porcentajes de la variable Modalidad preferida.

	MODALIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Online	40	18,3%
	Presencial	99	45,4%
	Semipresencial	41	18,8%
	Otro	2	0,9%
	Total	182	83,5%
Perdidos	Sistema	36	16,5%
Total		218	100%

Figura 21

Representación gráfica de la variable Modalidad preferida.



En la misma línea que el ítem anterior, en el de ahora se pretendía conocer el horario predilecto por los participantes para realizar un curso de formación (ver tabla 26 y figura 22). La gran mayoría, un 58,7%, escogió la opción de “Mañanas”(128). El resto de los resultados fueron un 13’3% para “mañana y tarde”(29), un 6,9% para “tardes”(15) y un 3,2% para “tardes y noche”(7). Por otro lado, un 4,6% respondió “Otro”(10), con respuestas como las siguientes: “Al estar en turnos de trabajo el horario es lo de menos”(PL48), “Depende del turno”(PL49), “Me es indiferente”(PL195), “La que permita el horario laboral y dentro de este lo ideal es que la formación será constante y obligatoria durante jornada laboral”(PL202), “Trabajo sujeto a cuadrantes de turnos”(PL206).

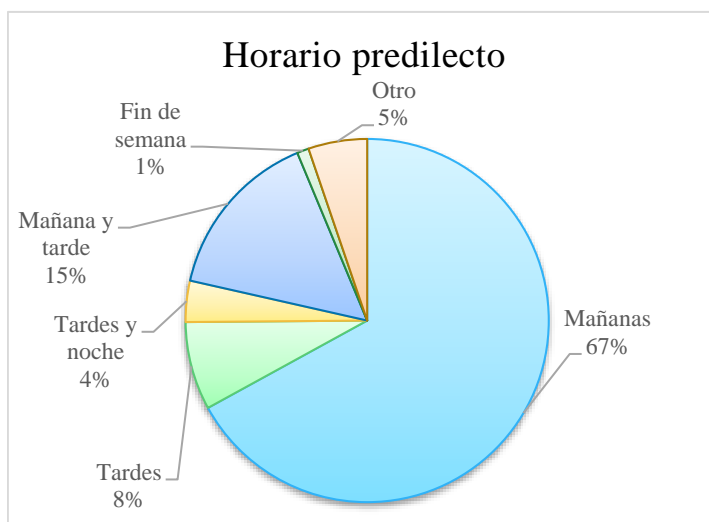
Tabla 26

*Frecuencias y porcentajes de la variable Horario predilecto.*

	HORARIO	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mañana	128	58,7%
	Tarde	15	6,9%
	Tarde y noche	7	3,2%
	Mañana y tarde	29	13,3%
	Fin de semana	2	0,9%
	Otro	10	4,6%
	Total	191	87,6%
Perdidos	Sistema	27	12,4%
Total		218	100%

Figura 22

*Representación gráfica de la variable Horario predilecto*



#### 4.4. Exploración de la relación entre variables

A continuación, vamos a explorar la relación entre variables para responder al OE.5, Conocer si existen diferencias entre las percepciones de los policías locales de las distintas Jefaturas participantes, así como entre su sexo o edad.

Para este apartado, conviene dejar claro que “hablamos de correlación cuando nos referimos a la relación existente entre dos variables, su intensidad y su sentido (positivo o negativo)” (Gil, Rodríguez Santero y Perera, 2011:125). Con el coeficiente de correlación, pretendemos encontrar las relaciones entre las distintas variables analizadas en el apartado anterior para entender si hay algún tipo de predisposición para elegir unas respuestas ante otras. Para cada una de estas correlaciones hemos utilizado tablas cruzadas donde pueden visualizarse y analizarse las variables, así como tablas donde se visualiza el coeficiente de contingencia. El coeficiente de contingencia se utiliza cuando “los valores de dos variables no pueden ser ordenadas, sino únicamente clasificados” (Gil, Rodríguez Santero y Perera, 2011:133). Lo utilizamos cuando la variable dependiente es de tipo nominal.

Teniendo en cuenta cada una de las variables, en primer lugar, se ha realizado el coeficiente de correlación a nivel nominal, para determinar la relación entre cada una de las variables. Con este coeficiente conocemos la significación de las variables, lo cual supone la probabilidad de equivocarnos al considerar relación entre variables.

En el caso de que hubiese algún tipo de relación entre las mismas, se realizaría posteriormente la tabla de contingencia para analizar el sentido de las variables, es decir, cuáles son aquellas que se relacionan, que tienen algún tipo de vínculo o asociación. No obstante, no se realizará esta tabla de contingencia en las variables que no tengan relación

visualizada previamente en el coeficiente de contingencia, pues no tendría ningún sentido ver la relación existente entre variables que ya se determina que no tienen relación, este motivo, por lo que presentaremos únicamente aquellas tablas cuyo coeficiente de correlación tiene un valor significativo, es decir, cuando el grado de significación es igual a menor a  $p=0,05$ . Todas aquellas correlaciones que no cumplan este requisito, no aparecerán expuestas a continuación.

#### 4.4.1. Variable independiente: Sexo

Para comenzar, para las variables “Sexo” y “Preferencias formativas”, el coeficiente de contingencia  $C=0,384$ , tiene una significación de  $p=0,056$ . Podríamos afirmar con un 94,4% de confianza que existe una relación entre estas variables. No obstante, la probabilidad de equivocarnos al afirmar que existe una relación si no llega al 95% es alta. Por lo que, a pesar de estar bastante cerca, ha superado a  $p=0,05$ , no hay suficiente certeza de que haya una relación. A pesar de esto, al estar muy próxima, como ya hemos dicho, se analizará la tabla de contingencia, puesto que es la única variable en la que pueda existir algún tipo de relación con el sexo (ver tabla 27).

Tabla 27

*Coeficiente de contingencia de las variables Sexo y Preferencias formativas.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,384	0,056
N° de casos válidos		164	

Las tablas 28 y 29 nos permite valorar el sentido de la relación anteriormente expuesta. En esta tabla podemos observar un recuento de las frecuencias observadas y esperadas. En primer lugar, hemos destacado de color amarillo aquellos recuentos en los que son superiores los observados a los esperados, pues son en los que puede haber una asociación. A continuación, hemos destacado de verde aquellos en los que las frecuencias observadas están muy por encima de las frecuencias esperadas, pues en ellas es en las que más probabilidades hay de considerar la existencia de un vínculo o asociación entre las modalidades de las celdas afectadas. No hay muchas frecuencias que destaquen por estar muy por encima el recuento observado del esperado, no obstante, podemos señalar la asociación existente entre ser mujer y preferir cursos que tengan que ver con actualizaciones y reciclaje. Sin embargo, como ya se ha mencionado, no es muy grande la diferencia entre ambos recuentos, esto se debe a que no estamos seguros de que haya una relación entre ambas variables, como hemos visto anteriormente en la tabla 30., ya que no llega al 95% de confianza. La tabla 31 se expone en dos partes para mejorar su visualización (ver tablas 28 y 29).

Tabla 28

*Sentido de las variables Preferencias formativas y Sexo.*

Preferencias formativas			Sexo		Total
		RECUENTO	Mujer	Hombre	
	Tráfico y vehículos	Observado	1	15	16
		Esperado	1,3	14,7	
	Actualizaciones/Reciclaje	Observado	3	8	11
		Esperado	0,9	10,1	
	Normativa/ Gest. Administr.	Observado	1	17	18
		Esperado	1,5	16,5	
	Tecnologías	Observado	0	12	12
		Esperado	1	11	
	Protocolo	Observado	0	7	7
		Esperado	0,6	6,4	
	Habilidades sociales	Observado	0	14	14
		Esperado	1,1	12,9	
	Seguridad ciud./Primeros auxilios	Observado	0	10	10
		Esperado	0,8	9,2	
	Funciones policiales	Observado	1	17	18
		Esperado	1,5	16,5	
	Denuncias/Multas	Observado	0	9	9
		Esperado	0,7	8,3	
	Terrorismo	Observado	2	7	9
		Esperado	0,7	8,3	
	Establecimientos/Recreaciones	Observado	0	5	5
		Esperado	0,4	4,6	
	Falsificaciones	Observado	0	3	3
		Esperado	0,2	2,8	
	Sustancias	Observado	1	7	8
Esperado		0,7	7,4		
Total	Observado	9	131	140	
	Esperado				

Tabla 29

*Sentido de las variables Preferencias formativas y Sexo.*

		Sexo			
		Mujer	Hombre	Total	
Preferencias formativas	RECuento				
	No quiere formarse	Observado	1	0	1
		Esperado	0,1	0,9	
	Quiere formarse, pero no especifica	Observado	0	2	2
		Esperado	0,2	1,8	
	Delitos informáticos	Observado	0	2	2
		Esperado	0,2	1,8	
	Extranjería	Observado	1	4	5
		Esperado	0,4	4,6	
	Medio ambiente/Animales	Observado	2	8	10
Esperado		0,8	9,2		
Total	Observado	4	16	20	
	Esperado				

#### 4.4.2. Variable independiente: Edad

Para comenzar, se analizará si existe algún tipo de relación entre las variables “Edad” y “Jefatura de Policía Local” (ver tabla 30). Aunque ambas variables las hemos ido calificando como independientes, nos ha resultado interesante ver la correlación existente entre ambas para conocer si existe alguna asociación entre trabajar en una Jefatura determinada y el rango de edad predominante en la misma. Para ello, observamos que para el coeficiente de contingencia  $C=0,466$ , se asigna una significación  $p=0,006$ , por lo que podemos afirmar con una confianza próxima al 99,4% que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 30

*Coficiente de contingencia de las variables Edad y Jefatura de Policía Local.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,466	0,006
N° de casos válidos		218	

Una vez apreciada la relación existente, pasamos a valorar el sentido de la misma. Para ello tendremos que analizar las tablas 31 y 32 donde se puede apreciar que existe una asociación relevante entre ser participante de la Escuela de Policía Local de Sevilla y tener entre 30-49 años. Por otro lado, también hay una clara asociación entre tener más de 49 años y pertenecer a las Jefaturas de Alcalá de Guadaira y Camas. De nuevo, esta tabla aparece partida en dos para su mejor visualización.

Tabla 31

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Edad.*

		Edad			Total	
		20-29 años	30-49 años	+49 años		
Jefatura Policía Local		RECuento				
	Escuela Sevilla	Observado	0	35	8	43
		Esperado	1,2	28,4	13,4	
	El Viso del Alcor	Observado	0	4	1	5
		Esperado	0,1	3,3	1,6	
	Mairena del Alcor	Observado	1	10	3	14
		Esperado	0,4	9,2	4,4	
	Mairena del Aljarafe	Observado	1	9	6	16
		Esperado	0,4	10,6	5	
	Carmona	Observado	2	7	2	11
		Esperado	0,3	7,3	3,4	
	Alcalá de Guadaira	Observado	0	6	9	15
		Esperado	0,4	9,9	4,7	
	Tomares	Observado	0	5	2	7
		Esperado	0,2	4,6	2,2	
	Villaverde del Río	Observado	0	1	4	5
		Esperado	0,1	3,3	1,6	
	Ginés	Observado	0	7	2	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	Bormujos	Observado	0	6	1	7
		Esperado	0,2	4,6	2,2	
	Total	Observado	4	90	38	132
		Esperado				

Tabla 32

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Edad.*

		Edad			Total	
		20-29 años	30-49 años	+49 años		
Jefatura Policía Local		RECuento				
	Alcalá del Río	Observado	0	3	1	4
		Esperado	0,1	2,6	1,2	
	La Rinconada	Observado	0	9	6	15
		Esperado	0,4	9,9	4,7	
	Camas	Observado	0	2	7	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	Sanlúcar la Mayor	Observado	0	6	3	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	Pilas	Observado	0	13	4	17
		Esperado	0,5	11,2	5,3	
	Dos Hermanas	Observado	0	4	5	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	San Juan de Aznalfarache	Observado	0	7	2	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	Brenes	Observado	2	6	1	9
		Esperado	0,2	5,9	2,8	
	La Algaba	Observado	0	4	1	5
		Esperado	0,1	3,3	1,6	
Total		Observado	2	48	30	86
		Esperado				

A continuación, para las variables “Edad” y “Asistencia a cursos en el último año” (ver tabla 33), se asigna un coeficiente de contingencia  $C=0,182$  con una significación  $p=0,027$ , por lo que con esto podemos afirmar con un 97,3% de confianza de que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 33

*Coefficiente de contingencia de las variables Edad y Asistencia a cursos en el último año.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,182	0,027
N° de casos válidos		213	

Para conocer el sentido de esta relación, analizaremos la siguiente tabla (ver tabla 34), en la cual apreciamos sobre todo una asociación entre haber asistido a cursos en el último año y tener entre 30-49 años. Por otro lado, existe otra relevante asociación entre no haber asistido a cursos en el último año y tener más de 49 años.

Tabla 34

*Sentido de las variables Edad y Asistencia a cursos en el último año.*

		Edad			Total	
		20-29 años	30-49 años	+49 años		
Asistencia a cursos en el último año		RECuento				
	Sí	Observado	3	104	37	144
		Esperado	3,4	95,3	45,3	
	No	Observado	2	37	30	69
Esperado		1,6	45,7	21,7		
Total	Observado	5	141	67	213	
	Esperado					

Por último, analizando el valor del coeficiente de contingencia  $C=0,365$  comprobamos que se le asocia una significación  $p=0,016$ , por lo que podemos afirmar con una confianza próxima al 98,4% que existe una relación entre el sexo y el nivel de estudios de cada participante (ver tabla 35).

Tabla 35

*Coefficiente de contingencia de las variables Edad y Nivel de estudios.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,365	0,016
N° de casos válidos		199	



Por lo que pasaremos a analizar la tabla de continencia correspondiente a las variables “Sexo” y “Nivel de estudios” (ver tabla 36). De entra todas destaca la asociación existente entre tener 30-49 años y poseer Enseñanzas profesionales superiores o Estudios universitarios. Por otro lado, también es relevante la asociación existente entre tener más de 49 años y poseer únicamente estudios primarios.

Tabla 36

*Sentido de las variables Sexo y Nivel de estudios.*

		Edad			Total	
		20-29 años	30-49 años	+49 años		
Nivel de estudios		RECuento				
	Est. Prim.	Observado	0	1	7	8
		Esperado	0,2	5,3	2,4	
	Ens. Gen. Secundaria	Observado	0	7	5	12
		Esperado	0,4	8	3,6	
	Ens. Prof. Primer ciclo	Observado	1	5	3	9
		Esperado	0,3	6	2,7	
	Ens. Gen. Sec. 2º ciclo	Observado	4	28	18	50
		Esperado	1,5	33,4	15,1	
	Ens. Super. prof.	Observado	0	24	5	29
		Esperado	0,9	19,4	8,7	
	Est. Univers.	Observado	1	48	16	65
		Esperado	2	43,4	19,6	
	Curso exp. Univers.	Observado	0	7	0	7
		Esperado	0,2	4,7	2,1	
	Acceso universidad	Observado	0	11	5	16
		Esperado	0,5	10,7	4,8	
	Máster	Observado	0	2	1	3
		Esperado	0,1	2	0,9	
Total	Observado	6	133	60	199	
	Esperado					

#### 4.4.3. Variable independiente: Jefatura de Policía Local

De nuevo, analizando el valor del coeficiente de contingencia  $c=0,681$  observamos que se le asocia una significación  $p=0,019$ , así que podemos afirmar con una confianza próxima al 98,1% que existe una relación entre la formación policial continua realizada y la Jefatura de Policía Local a la que cada participante pertenece (ver tabla 37).

Tabla 37

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,681	0,019
Nº de casos válidos		483	

Por lo que pasaremos a analizar la tabla de contingencia correspondiente a las variables “Jefatura de Policía Local a la que pertenece” y “Formación policial recibida” (ver tablas 38, 39, 40 y 41). Para facilitar su análisis y observación las hemos dividido en tres tablas distintas, de esta forma, impedimos que se corten al ser muchos resultados los que hay que analizar. Destacamos las asociaciones establecidas entre haber realizado algún curso de formación continua que englobe la temática Tráfico y vehículos y pertenecer a la Jefatura de Villaverde del Río. Por otro lado, hay también una asociación en haber realizado la mayoría de los cursos de reciclaje y actualización y pertenecer a la Jefatura de Mairena del Aljarafe y a la Escuela de Policía Local de Sevilla. A continuación, también encontramos una asociación entre haber realizado cursos de formación continua englobados en la temática Denuncias y multas y pertenecer a la Jefatura de Policía Local de Dos Hermanas. En cuanto a la temática idiomas, encontramos una asociación si pertenecen a la Escuela de Policía local de Sevilla. Y respecto a la temática “armas” se encuentra una asociación en cuanto a pertenecer a la Jefatura de Alcalá de Guadaira. Además, encontramos otra asociación entre haber realizado cursos de formación sobre sustancias y pertenecer a la Jefatura de Ginés. Encontramos la última asociación de esta tabla entre decir haber realizado muchos cursos de formación continua sin especificar ninguno y pertenecer a la Jefatura de Sanlúcar la Mayor.

Tabla 38

Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida

			Jefatura a la que pertenece																			
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bormujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Canas	Sanlúc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Algora	Total
		RECuento																				
Formación policial recibida	Tráfico y vehículos	Observado	14	1	4	4	1	3	5	4	2	3	2	4	0	0	6	3	2	2	3	63
		Esperado	12	1,2	4,2	5,1	2,2	5	2,5	0,8	3,3	3,3	1,8	4,6	2,3	1,3	5,6	2,9	1,8	1,4	1,8	
	VG./abuso sexual	Observado	3	0	4	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	0	3	0	0	0	0	32
		Esperado	6,1	0,6	2,1	2,6	1,1	2,5	1,3	0,4	1,7	1,7	0,9	2,3	1,2	0,7	2,8	1,5	0,9	0,7	0,9	
	Menores	Observado	2	1	0	1	0	0	1	0	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	12
		Esperado	2,3	0,2	0,8	1	0,4	0,9	0,5	0,1	0,6	0,6	0,3	0,9	0,4	0,2	1,1	0,5	0,3	0,3	0,3	
	Cursos reciclaje	Observado	11	0	1	6	1	2	1	0	0	1	0	2	2	1	2	0	0	3	1	34
		Esperado	6,5	0,6	2,3	2,7	1,2	2,7	1,3	0,4	1,8	1,8	1	2,5	1,3	0,7	3	1,5	1	0,8	1	
	Primeros auxilios	Observado	5	1	2	3	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	17
		Esperado	3,2	0,3	1,1	1,4	0,6	1,3	0,7	0,2	0,9	0,9	0,5	1,2	0,6	0,4	1,5	0,8	0,5	0,4	0,5	
	Inmigración	Observado	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3
		Esperado	0,6	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	
	Habilidades Sociales	Observado	2	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	12
		Esperado	2,3	0,2	0,8	1	0,4	0,9	0,5	0,1	0,6	0,6	0,3	0,9	0,4	0,2	1,1	0,5	0,3	0,3	0,3	
Total		Observado	37	3	11	20	4	9	9	6	8	11	7	11	3	1	15	5	3	5	5	173

Tabla 39

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida*

			Jefatura a la que pertenece																			Total
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bormujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Aljaba	
		RECuento																				
Formación policial recibida	Tecnologías	Observado	3	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	2	0	1	0	1	14
		Esperado	2,7	0,3	0,9	1,1	0,5	1,1	0,6	0,2	0,7	0,7	0,4	1	0,5	0,3	1,2	0,6	0,4	0,3	0,4	
	Defensa personal	Observado	5	0	1	1	1	4	2	0	0	1	0	3	0	1	4	3	0	0	0	26
		Esperado	5	0,5	1,7	2,1	0,9	2	1	0,3	1,3	1,3	0,8	1,9	1	0,5	2,3	1,2	0,8	6	0,8	
	Denuncias y multas	Observado	1	0	1	2	1	3	1	0	4	1	0	1	0	0	3	6	1	0	1	26
		Esperado	5	0,5	1,7	2,1	0,9	2	1	0,3	1,3	1,3	0,8	1,9	1	0,5	2,3	1,2	0,8	0,6	0,8	
	Idiomas	Observado	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	11
		Esperado	2,1	0,2	0,7	0,9	0,4	0,9	0,4	0,1	0,6	0,6	0,3	0,8	0,4	0,2	1	0,5	0,3	0,3	0,3	
	Normativa/ Gest. Administr.	Observado	9	0	5	3	4	6	1	0	1	2	1	4	1	0	3	1	1	2	1	45
		Esperado	8,6	0,8	3	3,6	1,6	3,5	1,8	0,6	2,3	2,3	1,3	3,3	1,7	0,9	4	2	1,3	1	1,3	
Atención al ciudadano	Observado	7	0	0	2	2	1	3	0	2	1	1	2	3	0	1	0	2	0	1	28	
	Esperado	5,3	0,5	1,9	2,3	1	2,2	1,1	0,3	1,4	1,4	0,8	2	1	0,6	2,5	1,3	0,8	0,6	0,8		
Total		Observado	31	0	9	8	8	15	7	0	7	6	2	13	5	1	15	11	5	2	5	150

Tabla 40

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida*

			Jefatura a la que pertenece																			
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bormujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanluc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Aligaba	Total
		RECuento																				
Formación policial recibida	Delitos informáticos	Observado	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
		Esperado	0,8	0,1	0,3	0,3	0,1	0,3	0,2	0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	
	Armas	Observado	7	0	2	1	0	7	0	0	3	2	1	2	1	1	3	3	0	0	1	34
		Esperado	6,5	0,6	2,3	2,7	1,2	2,7	1,3	0,4	1,8	1,8	1	2,5	1,3	0,7	3	1,5	1	0,8	1	
	Medio ambiente/ animales	Observado	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
		Esperado	0,8	0,1	0,3	0,3	0,1	0,3	0,2	0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,4	0,2	1	0,1	0,1	
	Cursos sin especificar	Observado	12	4	6	6	3	4	0	0	2	3	1	4	5	6	4	1	3	3	2	69
		Esperado	13,1	1,3	4,6	5,6	2,4	5,4	2,7	0,9	3,6	3,6	2	5	2,6	1,4	6,1	3,1	2	1,6	2	
	Sustancias	Observado	2	0	2	1	1	1	0	0	4	0	1	2	0	1	3	0	0	0	0	18
		Esperado	3,4	0,3	1,2	1,5	0,6	1,4	0,7	0,2	0,9	0,9	0,5	1,3	0,7	0,4	1,6	0,8	0,5	0,4	0,5	
Total		Observado Esperado	23	5	10	9	4	12	1	0	9	6	3	9	6	8	10	4	4	3	3	128

Tabla 41

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Formación policial recibida*

			Jefatura a la que pertenece																			Total
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Gínés	Bomujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Algora	
		RECuento																				
Formación policial recibida	Accidentes/Delitos/Víctimas	Observado	1	1	1	1	0	2	2	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	0	0	16
		Esperado	3	0,3	1,1	1,3	0,6	1,3	0,6	0,2	0,8	0,8	0,5	1,2	0,6	0,3	1,4	0,7	0,5	0,4	0,5	
	Protocolo	Observado	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	3	0	2	1	1	0	1	14
		Esperado	2,7	0,3	0,9	1,1	0,5	1,1	0,6	0,2	0,7	0,7	0,4	1	0,5	0,3	1,2	0,6	0,4	0,3	0,4	
	No ha realizado cursos	Observado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		Esperado	0,2	0	0,1	0,1	0	0,1	0	0	0,1	0,1	0	0,1	0	0	0,1	0	0	0	0	0
Total		Observado	1	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	2	4	0	3	2	2	1	1	31
		Esperado																				

A continuación, también parece existir una relación entre las variables “Lugar donde formarse” y “Jefatura de Policía Local”, en cuanto que al valor del coeficiente de contingencia  $C=0,433$ , se le asocia un grado de significación  $p=0,002$  (ver tabla 42) por tanto, contamos con una confianza próxima al 99,8% para afirmar que existe una relación entre el lugar donde reciben la formación y la Jefatura en la que trabajan.

Tabla 42

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Lugar donde formarse.*

<b>Medidas simétricas</b>			
		<b>Valor</b>	<b>Significación aproximada</b>
<b>Nominal por Nominal</b>	<b>Coeficiente de contingencia</b>	0,433	0,002
<b>Nº de casos válidos</b>		581	

De esta forma pasamos a analizar la tabla de contingencia para observar el sentido de la relación. Observando las frecuencias observadas al plantear el supuesto y las frecuencias esperadas (ver tabla 43), la más clara asociación es la que se establece entre provenir de la “Escuela de Sevilla” y haber recibido la formación en la “Jefatura de Policía Local”. Por otro lado, también encontramos una asociación entre haber recibido mayor formación en la “Jefatura de Policía Local” y pertenecer a la Jefatura de “Mairena del Alcor”. En cuanto a la opción haber recibido mayor formación por parte de la Diputación, la asociación existe en provenir de la Jefatura de “Pilas”. Y, por último, en cuanto a la modalidad “Otro” hay una asociación con pertenecer a la Jefatura de “Carmona”.

Tabla 43

Sentido de las variables Jefatura a la que pertenece y Lugar donde formarse

			Jefatura a la que pertenece																			
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bornujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúcar la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Aljaba	Total
		RECuento																				
Lugar donde formarse	Jef. de PL.	Observado	38	0	6	15	1	9	3	0	0	3	0	10	8	4	4	7	1	1	0	110
		Esperado	19,1	2,5	8,5	9,8	5,1	6,6	3,8	1,7	3,8	3,8	1,9	8,7	5,7	5,5	9,7	4	3,2	4,2	2,5	
	ESPA	Observado	27	3	13	15	7	10	6	1	7	7	2	14	7	9	16	5	5	8	5	167
		Esperado	29	3,7	12,9	14,9	7,8	10,1	5,7	2,6	5,7	5,7	2,9	13,2	8,6	8,3	14,7	6	4,9	6,3	3,7	
	Colec. de form. contratados	Observado	4	2	5	2	3	2	1	0	2	2	2	2	1	3	5	2	1	1	0	40
		Esperado	7	0,9	3,1	3,6	1,9	2,4	1,4	0,6	1,4	1,4	0,7	3,2	2,1	2	3,5	1,4	1,2	1,5	0,9	
	Diputación	Observado	3	3	8	10	3	2	4	4	5	3	2	10	7	7	16	2	5	4	3	101
		Esperado	17,6	2,3	7,8	9	4,7	6,1	3,5	1,6	3,5	3,5	1,7	8	5,2	5	8,9	3,7	3	3,8	2,3	
	Sindicatos	Observado	23	4	10	6	7	8	5	4	6	5	2	9	6	6	10	3	5	6	3	128
		Esperado	22,3	2,9	9,9	11,5	5,9	7,7	4,4	2	4,4	4,4	2,2	10,1	6,6	6,4	11,2	4,6	3,7	4,8	2,9	
Otro	Observado	6	1	3	4	6	4	1	0	0	0	2	1	1	0	0	2	0	2	2	35	
	Esperado	6,1	0,8	2,7	3,1	1,6	2,1	1,2	0,5	1,2	1,2	0,6	2,8	1,8	1,7	3,1	1,3	1	1,3	0,8		
Total		Observado	101	13	45	52	27	35	20	9	20	20	10	46	30	29	51	21	17	22	13	581
		Esperado																				



A continuación, en cuanto a las variables “Jefatura de Policía Local” y “Nivel de estudios” (ver tabla 76), podemos observar que al coeficiente de contingencia  $C=0,696$ , le corresponde una significación de  $p=0,009$ , por lo que esta vez podemos afirmar con un 99,1% de confianza que existe una relación entre estas dos variables.

Tabla 44

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Nivel de estudios*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,696	0,009
N° de casos válidos		199	

Para conocer si existe un sentido en esta relación, observamos la siguiente tabla (ver tabla 45), la cual expresa que, a pesar de haber relación entre las variables, el sentido no es muy fuerte. Encontramos mayor diferencia entre el recuento de las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas en tener un nivel de estudios de enseñanza general secundaria de primer ciclo y pertenecer a la Jefatura de Tomares, por lo que vemos una asociación entre estas. También existe una asociación entre tener la enseñanza general secundaria de segundo ciclo y pertenecer a las Jefaturas de La Rinconada, Pilas y Brenes. Otra vinculación existe entre tener la enseñanza superior profesional y pertenecer a la Jefatura de San Juan de Aznalfarache. Por último, también existe una asociación entre tener estudios universitarios y pertenecer a la Jefatura de Mairena del Aljarafe. Otro dato a añadir sería el hecho de que existe otra vinculación entre ser de la Escuela de Policía Local de Sevilla y tener cursos de experto universitario.

Tabla 45

Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Nivel de estudios

			Jefatura a la que pertenece																			Total
		RECUENTO	Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bormujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúcar la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Alagaba	
Nivel de estudios	Est. Prim.	Observado	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	8
		Esperado	1,6	0,2	0,6	0,6	0,4	0,5	0,3	0	0,3	0,3	0,2	0,6	0,4	0,4	0,7	0,3	0,2	0,3	0,2	
	Ens. Gen. Secundaria	Observado	3	0	1	0	1	0	3	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	12
		Esperado	2,4	0,3	0,8	1,0	0,7	0,8	0,4	0,1	0,5	0,4	0,2	0,9	0,5	0,5	1	0,4	0,4	0,4	0,2	
	Ens. Prof. Primer ciclo	Observado	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	9
		Esperado	1,8	0,2	0,6	0,7	0,5	0,6	0,3	0	0,4	0,3	0,2	0,7	0,4	0,4	0,8	0,3	0,3	0,3	0,2	
	Ens. Gen. Sec. 2º ciclo	Observado	11	2	4	5	2	3	0	0	1	0	0	6	2	2	7	0	1	4	0	50
		Esperado	9,8	1,3	3,5	4,0	2,8	3,3	1,8	0,3	2	1,8	1	3,8	2,3	2,3	4,3	1,8	1,5	1,8	1	
	Ens. Super. prof.	Observado	4	0	1	1	3	1	1	0	0	2	1	2	0	1	5	1	3	1	2	29
		Esperado	5,7	0,7	2	2,3	1,6	1,9	1	0,1	1,2	1	0,6	2,2	1,3	1,3	2,5	1	0,9	1	0,6	
	Est. Univers.	Observado	11	0	5	8	5	4	3	0	4	1	2	5	4	4	3	3	2	0	1	65
		Esperado	12,7	1,6	4,6	5,2	3,6	4,2	2,3	0,3	2,6	2,3	1,3	4,9	2,9	2,9	5,6	2,3	2	2,3	1,3	
	Curso exp. Univers.	Observado	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
		Esperado	1,4	0,2	0,5	0,6	0,4	0,5	0,2	0	0,3	0,2	0,1	0,5	0,3	0,3	0,6	0,2	0,2	0,2	0,1	
	Acceso universidad	Observado	1	2	1	1	0	3	0	0	0	2	0	1	2	0	1	1	0	1	0	16
		Esperado	3,1	0,4	1,1	1,3	0,9	1	0,6	0,1	0,6	0,6	0,3	1,2	0,7	0,7	1,4	0,6	0,5	0,6	0,3	
	Máster	Observado	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
		Esperado	0,6	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	
Total		Observado	39	5	14	16	11	13	7	1	8	7	4	15	9	9	17	7	6	7	4	199
		Esperado																				

Respecto a las variables “Jefatura de Policía Local” y “Opinión sobre la formación”, la tabla 46 nos informa que el valor del coeficiente de contingencia es  $C=0,569$  con una significación de  $p=0,014$ . Por tanto, contamos con una confianza próxima al 98,6% para afirmar que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 46

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Opinión sobre la formación.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,569	0,014
N° de casos válidos		211	

Por tanto, analizaremos a continuación la tabla de contingencia (ver tabla 47), en la que puede visualizarse que existe una asociación que es mucho mayor el recuento de las frecuencias observadas que de las esperadas, este caso es percibir que reciben muy poca formación y pertenecer a Villaverde del Río. En el resto de los recuentos no podemos destacar ningún otro puesto que hay poca diferencia entre los recuentos observados y los esperados.

Tabla 47

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Opinión sobre la formación.*

			Jefatura a la que pertenece																			Total
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bornujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Algaba	
		RECuento																				
Opinión sobre la formación	Recibimos muy poca formación	Observado	4	1	4	3	0	0	4	4	0	0	2	1	0	1	1	3	3	2	0	33
		Esperado	6,7	0,8	2,2	2,5	1,7	2,2	1,1	0,6	1,3	1,1	0,6	2,3	1,4	1,4	2,7	1,4	0,9	1,3	0,8	
	La formación que recibimos es escasa	Observado	13	0	1	5	1	4	1	0	2	3	0	4	4	4	2	2	2	3	2	49
		Esperado	10	1,2	3,3	3,7	2,6	3,3	1,6	0,9	1,9	1,6	0,9	3,5	2,1	2,1	3,9	2,1	1,4	1,9	1,2	
	Recibimos una formación normal	Observado	17	2	6	5	7	8	1	0	5	4	1	7	3	3	9	3	1	2	1	86
		Esperado	17,5	2	5,7	6,5	4,5	5,7	2,9	1,6	3,3	2,9	1,6	6,1	3,7	3,7	6,9	3,7	2,4	3,3	2	
	La formación que recibimos está bien	Observado	4	1	3	2	3	2	1	0	1	0	1	2	1	2	3	0	0	1	0	27
		Esperado	5,5	0,6	1,8	2	1,4	1,8	0,9	0,5	1	0,9	0,5	1,9	1,2	1,2	2,2	1,2	0,8	1	0,6	
	Recibimos mucha formación	Observado	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	1	0	0	2	16
		Esperado	3,3	0,4	1,1	1,2	0,8	1,1	0,5	0,3	0,6	0,5	0,3	1,1	0,7	0,7	1,3	0,7	0,5	0,6	0,4	
Total		Observado Esperado	43 5	5 0,8	14 2,2	16 2,5	11 1,7	14 2,2	7 1,1	4 0,6	8 1,3	7 1,1	4 0,6	15 2,3	9 1,4	9 1,4	17 2,7	9 1,4	6 0,9	8 1,3	5 0,8	211

En cuanto a las variables “Jefatura de Policía Local” y “Modalidad preferida” (ver tabla 48), observamos que al coeficiente de contingencia  $C=0,587$  le corresponde una significación  $p=0,000$ , lo cual nos indica que con una confianza próxima al 100% podemos afirmar que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 48

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Modalidad preferida.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,587	0,000
Nº de casos válidos		182	

Dicho esto, a continuación, tenemos la tabla de contingencia (ver tabla 49 la cual nos indicará el sentido de la relación. Para comenzar, existe una asociación entre preferir la modalidad presencial y pertenecer a la Jefatura de Mairena del Aljarafe, así como a la Escuela de Policía Local de Sevilla. También existe otra asociación de relevancia entre preferir la modalidad semipresencial y pertenecer a la Jefatura de La Rinconada.

Tabla 49

*Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Modalidad preferida.*

			Jefatura a la que pertenece																			
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bornujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Camas	Sanlúcar la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Algaba	Total
		RECuento																				
Modalidad preferida	Online	Observado	0	2	2	0	5	2	2	1	6	1	0	3	3	2	2	3	3	1	2	40
		Esperado	8,1	1,1	2,2	3,1	2	3,1	0,9	0,7	1,5	1,5	0,9	3,3	1,8	1,8	3,1	1,5	1,1	1,5	0,9	
	Presencial	Observado	28	1	7	11	2	9	2	2	0	5	3	4	3	3	7	4	1	5	2	99
		Esperado	20,1	2,7	5,4	7,6	4,9	7,6	2,2	1,6	3,8	3,8	2,2	8,2	4,4	4,4	7,6	3,8	2,7	3,8	2,2	
	Semipresencial	Observado	8	2	1	3	2	3	0	0	1	1	0	8	2	3	5	0	1	1	0	41
		Esperado	8,3	1,1	2,3	3,2	2	3,2	0,9	0,7	1,6	1,6	0,9	3,4	1,8	1,8	3,2	1,6	1,1	1,6	0,9	
	Otro	Observado	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Esperado	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0	0	0,1	0,1	0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0	
Total		Observado	37	5	10	14	9	14	4	3	7	7	4	15	8	8	14	7	5	7	4	182
		Esperado																				

Para terminar con la variable independiente “Jefatura de Policía Local”, analizamos la última tabla de este apartado (ver tabla 50). En ella encontramos que para el coeficiente de contingencia  $C=0,678$  existe una significación  $p=0,000$ . De esta forma podemos confirmar con una confianza próxima al 100% que existe una relación entre pertenecer a una Jefatura de Policía Local determinada y la preferencia por el horario de los cursos de formación.

Tabla 50

*Coeficiente de contingencia de las variables Jefatura de Policía Local y Horario predilecto.*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,678	0,000
N° de casos válidos		191	

Para encontrar el sentido a la relación, analizaremos la siguiente tabla (ver tabla 51). Podemos observar que, entre la diferencia de recuentos observados y esperados, destaca preferir el curso por la mañana y pertenecer a la Escuela de Sevilla, Mairena del Aljarafe y Alcalá de Guadaíra. Por otro lado, también hay una relación entre pertenecer a la comisaría de Villaverde del Río y preferir el horario de mañana y tarde.

Tabla 51

Sentido de las variables Jefatura de Policía Local y Horario predilecto

			Jefatura a la que pertenece																			Total
			Esc. de Sevilla	El Viso del Alcor	Mairena del Alc.	Mairena del Alj.	Carmona	Alc. de Guadaira	Tomares	Villaverde del Río	Ginés	Bomujos	Alcalá del Río	La Rinconada	Canas	Sanlúc. la Mayor	Pilas	Dos Hermanas	San Juan de Azn.	Brenes	La Alga	
		RECuento																				
Horario predilecto	Mañanas	Observado	29	3	7	14	3	13	2	0	3	3	2	10	7	5	12	5	2	6	2	128
		Esperado	24,1	3,4	7,4	9,4	6,7	9,4	4	2,7	5,4	4,7	2,7	10,1	6	6	10,1	4,7	3,4	5,4	2,7	
	Tardes	Observado	3	0	1	0	2	0	1	0	2	0	0	1	0	2	1	0	2	0	0	15
		Esperado	2,8	0,4	0,9	1,1	0,8	1,1	0,5	0,3	0,6	0,5	0,3	1,2	0,7	0,7	1,2	0,5	0,4	0,6	0,3	
	Tardes y noche	Observado	0	1	0	0	3	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
		Esperado	1,3	0,2	0,4	0,5	0,4	0,5	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1	0,5	0,3	0,3	0,5	0,3	0,2	0,3	0,1	
	Mañana y tarde	Observado	4	0	2	0	1	1	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	29
		Esperado	5,5	0,8	1,7	2,1	1,5	2,1	0,9	0,6	1,2	1,1	0,6	2,3	1,4	1,4	2,3	1,1	0,8	1,2	0,6	
	Fin de semana	Observado	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
		Esperado	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0,1	0,1	0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0	
Otro	Observado	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	1	1	10	
	Esperado	1,9	0,3	0,6	0,7	0,5	0,7	0,3	0,2	0,4	0,4	0,2	0,8	0,5	0,5	0,8	0,4	0,3	0,4	2		
Total		Observado Esperado	36 5	5 11	14 14	10 14	14 6	6 4	4 8	8 7	7 4	4 15	15 9	9 15	9 7	15 7	7 5	5 8	8 4	4 191		



#### 4.5. Análisis cualitativo de los datos

Se ha dejado este apartado para el final, porque aunque la entrevista se realizara previamente antes que los cuestionarios, he querido dejar un espacio para todos aquellos apuntes que algunos agentes me han proporcionado en sus cuestionarios y que me ha parecido enriquecedor añadir. He querido tener en cuenta todos estos datos y por ello, este apartado recoge tanto la entrevista, como aquella información que nos han aportado voluntariamente sin haberles pedido su opinión sobre esto.

##### 4.5.1. Entrevista al Jefe de servicio de formación de la ESPA.

Para el análisis de la entrevista al jefe del servicio de formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (C), hay que tener en cuenta que los datos de la misma solo sirven para tener más información sobre la escuela, así como responder al objetivo de conocer desde donde se lleva a cabo la formación de la Policía Local.

El participante fue informado de los objetivos y la intención del estudio, además se le ofreció varias alternativas para la entrevista, por lo que él eligió la online. De esta forma, se le pidió que en la primera parte de la entrevista que hablase un poco sobre sí mismo y sus funciones dentro de la ESPA, (C): “(llevo) 13 años, pero en el puesto que ocupo ahora, año y medio”. “(Mi puesto implica) elaborar memorias de actividades formativas de la ESPA y de actividades de las Escuelas de Policía Local [...] Elaborar propuestas de nuevas necesidades formativas, evaluación y valoración de las ya desarrolladas supervisando el cumplimiento de los objetivos y líneas estratégicas de formación establecidas [...] Valorar la idoneidad del profesorado que imparte la formación en la ESPA y de las propuestas de incorporación a la bolsa [...] Velar por el adecuado desarrollo de las actividades docentes [...] Asesorar a los Ayuntamientos y Escuela de Policía Local [...]”.

Con ello pudimos conocer cuanto tiempo llevaba el entrevistado en la ESPA y cuáles eran las funciones que desempeñaba en la misma. Por otro lado, para conocer los aspectos que acontecen para esta investigación, se seleccionaron preguntas que respondieran tanto a los objetivos, como para conocer mejor la ESPA. (C): “(La ESPA ofrece una) formación en materia de seguridad en las áreas de Policía, Protección Civil y Bomberos, aunque en general de emergencias”, “los cursos mas solicitados son) todos, quizás destaquen más los referentes a uso de armamento y, dentro de los cursos de formación en red, los vinculados con la Policía Administrativa”, “(El colectivo que solicita más información es la) Policía Local”.

Además, quisimos conocer cómo funciona la ESPA desde dentro, como la perciben los propios trabajadores de la misma, así que para ello se seleccionaron preguntas acordes que pudieran responder a esto. (C): “El 50% de los formadores son Policías Locales de todas las categorías. El restante 50% proceden de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Funcionariado de Administración Civil y algún profesional”. “(El punto fuerte de la ESPA son) los formadores profesionales y el esfuerzo del personal de gestión de la propia ESPA”, “Es necesaria una inversión en infraestructuras e

instalaciones. En su origen era un Centro bien dotado y moderno, pero con el tiempo es necesario renovar y mejorar”. “La ESPA hace un esfuerzo por ofrecer formación avanzada y adaptada a las necesidades actuales, por ello hace un gran esfuerzo en el uso y conocimientos de tecnologías aplicadas a la función policial”.

Hasta aquí es toda la información que hemos podido obtener de la entrevista. Como se ha podido observar, únicamente ha servido para completar el conocimiento que ya habíamos recopilado y conocer mejor sus funciones.

#### 4.5.2. Apuntes en los cuestionarios

Este apartado, aunque previamente no se iba a incorporar en la investigación, como se ha comentado anteriormente, hemos creído oportuno incluirlo para tener en cuenta las percepciones de los policías locales, ya que este estudio es un análisis de necesidades, conviene recoger aquellas aportaciones que muestren aunque no se les haya pedido en el cuestionario.

##### 4.5.2.1. *Dificultades que impidan realizar un curso de formación*

Hemos destacado este ítem por la cantidad de comentarios que se han escrito en el cuestionario referente a las dificultades que encuentran para realizar cursos.

La mayoría achacan a la falta de tiempo la mayor complicación a la hora de formarse. “No nos dan tiempo libre para realizar el curso. Tenemos que ponerlo de nuestros días de descanso”(PL4)<sup>2</sup>, “Los cursos normalmente son fuera del tiempo de trabajo, mi tiempo es para mi y mi familia. Los cursos son para mejorar en el trabajo, beneficio para la empresa, deberían poner ellos el tiempo”(PL9), “La Administración (AYTO) no facilita ni permite la formación de sus empleados en horario laboral. Prácticamente la totalidad de las acciones formativas que he realizado las he hecho en mi tiempo libre”(PL46), “Los organismos públicos ante la falta de personal no facilitan que se pueda conciliar la jornada laboral con la formación”(PL54).

Como se ha visualizado anteriormente, algunos achacan al Ayuntamiento de su municipio no dar facilidades para realizar cursos de formación: “Falta de facilidad por parte de la Administración”(PL113), “Impedimento por parte del Ayuntamiento”(PL60), “No facilitar asistencia la Administración”(PL73), “Ninguna ayuda por parte de la administración, realizo mi formación con mi dinero y utilizando mis días de vacaciones”(PL102), “Mi ayuntamiento no facilita la realización de cursos, teniendo que hacerlo casi siempre online”(PL122).

Estas dos cuestiones parecen ser las dos problemáticas más relevantes: La falta de tiempo y la poca ayuda por parte del Ayuntamiento.

---

<sup>2</sup> Se ha añadido detrás de cada cita textual de los policías locales un indicativo de quién ha dicho cada afirmación entre paréntesis cuantificada por el número al que corresponde el cuestionario, ya que estas aportaciones son completamente anónimas.

Luego, por otro lado, hay otras opiniones pero no son tan abundantes como esas dos anteriormente expuestas: “Son un negocio”(PL57), “Poca colaboración de la propia Jefatura”(PL211), “Pérdida de tiempo”(PL164), “Nada te impide realizar cursos, ya que online te facilita su realización”(PL103), “Los cursos los asignan a otros compañeros al jefe evidentemente”(PL71), “Porque no me mandan”(PL66), “Poco número de alumnos para cada curso”(PL34), “Se ofertan pocos cursos realmente aplicables”(PL70).

#### *4.5.2.2. ¿Es la formación policial completa?*

Este apartado recoge aquellas aportaciones que tienen que ver con la opinión que tienen acerca de la formación los policías locales, al preguntarles si consideraban que la formación que recibían era completa en una escala del 1 al 5. Únicamente hay 4 aportaciones para este apartado, las cuales se exponen a continuación: “Por voluntad e iniciativa personal, a pesar de la falta de medios y predisposición de la administración”(PL46), “Gratuita, obligatoria y en horario laboral ninguna. Pagando toda la que quieras”(PL54), “(Recibimos mucha formación) porque se recibe la formación en función del interés particular”(PL76), “La formación no es obligatoria ni asignada a cada Jefatura. Cada policía debe procurar su formación”(PL101).

#### *4.5.2.3. Otros datos*

Los comentarios que vienen a continuación no están clasificados dentro de ninguna pregunta, puesto que únicamente uno de ellos se ha escrito ajeno al resto, en el margen del cuestionario:

“El proceso selectivo para el acceso a los cuerpos de Policía Local se compone de dos fases, la primera que es la oposición y una segunda, que es un curso de formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía de 1200 horas de duración”(PL46).

Las otras aportaciones, no están escritas textualmente, puesto que ha sido información que se ha comentado en persona, sin llegar a ser entrevista y únicamente lo pude apuntar en un cuaderno. Estas aportaciones expresan lo siguiente:

- La policía echa en falta que la ESPA realice cursos más prácticos (curso inicial después de las oposiciones). Comentan que es todo muy teórico y salen sin conocer todo lo que quisieran.
- Necesitan cursos en vista a mejorar su movilidad, para así poder ir acercándose a Sevilla por condiciones y economía.
- Algunos policías no vuelven a formarse, muchos no vuelven a hacer ejercicio físico después de aprobar las oposiciones y consideran que es necesario reciclarse y estar siempre con estas competencias tan necesarias en sus funciones.
- Comentan la dificultad para conocer los datos policiales desde fuera, y por tanto, señalan la poca facilidad de encontrar información para este estudio. Exponen que para estudiar este tema hay que hacerlo desde dentro, trabajando con y como policías.

## **5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN**

Tras el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos, exponemos las conclusiones de los objetivos marcados en la investigación.

### **5.1. OE.1, Conocer las experiencias formativas de la Policía Local**

Parece ser que muchos miembros de la Policía Local no quieren detallar qué tipo de formación han recibido. Todos ellos comentan que “mucha”, pero no concretan en qué. Luego estas respuestas coinciden con otras como no haber recibido formación en el último año, o darle poca importancia a la formación recibida. Por lo que podemos deducir que no les interesa mucho detallar sobre qué áreas se han formado, puesto que no es un tema de interés el formarse.

En cuanto a los que, si especifican los cursos de formación realizados, la mayoría coincide en temas relacionados con tráfico o normativa, que son además la formación que reciben antes y después de las oposiciones, como formación básica. Por lo que esto también nos hace desconfiar acerca de la cantidad de formación recibida. Policías locales de una misma Jefatura tienen opiniones totalmente distintas acerca de la formación recibida, unos dicen que mucha y otros dicen que poca. Casualmente, los que expresan que “poca formación” son aquellos que exponen todos los cursos de formación que han realizado, mientras que los que exponen “mucha formación” no especifican en qué áreas.

Sin embargo, aunque la mayoría de ellos si ha asistido a algún curso o jornada en el último año, nos parece relevante que un determinado porcentaje no haya asistido a nada. Estamos hablando de que una gran cantidad de policías que han respondido a esta pregunta, no están recibiendo formación continua por la razón que fuese. Esta cantidad es interesante mirarla desde un punto de vista pedagógico para saber que algo no está funcionando si un porcentaje tan abundante no está interesado en formarse.

### **5.2. OE.2, Identificar quién ofrece la formación a la Policía Local.**

En cuanto a quién ofrece la formación, tal y como ya se imaginaba después de realizar el marco teórico y tener suficiente información sobre ello, el mayor organismo que proporciona formación a la Policía Local es la ESPA, así como también el más conocido. Sin embargo, es cierto que también recurren a formación alternativa como sindicatos, empresas privadas, la Universidad o colectivos que ofrecen formación online. Quizás en un estudio futuro sería interesante contar con las Administraciones para conocer de qué forma escogen los organismos que proporcionan la formación a la Policía Local y estudiar también, cuanta diferencia hay entre cursos que realizan porque el Ayuntamiento los proporciona, o por iniciativa propia.

### **5.3. OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local.**

Para poder plantear una propuesta de formación, la cual se desarrollará en el apartado “Implicaciones” teníamos que conocer previamente las preferencias de la Policía Local. Hemos observado que las materias con más popularidad son investigación de

accidentes, puesto que sabemos que es su día a día en las funciones laborales, así como uso de armas y técnicas de defensa personal. Por otro lado, posiblemente a consecuencia del incremento de casos en los últimos años, también quieren formarse acerca de la actuación y atención ante la violencia de género.

En general los cursos que piden son de actualización y de cuestiones que ya han aprendido en las academias antes y después de las oposiciones, como son la normativa, gestión administrativa y funciones puramente policiales, así como tráfico y manejo de las armas. No parecen interesarse tanto por otras temáticas que, aunque influyan en su trabajo, son de otras áreas que no han estudiado previamente. No sabemos si el motivo de esto es por desconocimiento, o porque como ya se ha dicho anteriormente, si no les apetece formarse por enriquecimiento personal, no van a buscar cursos que le parezcan gratificantes, sino únicamente aquellos que ellos consideren que les puede servir.

Sin embargo, no tienen en cuenta que algunos cursos como aprender más acerca de menores de edad, animales, medio ambiente, extranjería o delitos informáticos les puede ayudar a ser más competentes, estar preparados para cualquier situación que se les presente y poder dar respuesta a cualquier problemática que presenten los ciudadanos.

Sería interesante también estudiar el motivo de por qué siguen aferrándose a que si hay que formarse, siga siendo de las mismas cuestiones que ya se han estado formando previamente. Es decir, actualizarse o repetir otra vez la misma materia que ya han recibido.

No estamos diciendo que todos hayan contestado lo mismo, puesto que hay muchos policías locales que quieren formarse de muchísimas áreas distintas y demuestran una gran versatilidad en sus respuestas.

En cuanto a las características del curso, parece ser que la mayoría apuesta por la manera más tradicional, la presencial. Sabemos que para algunos es por puro desconocimiento de la online, o porque no les parece que estén aprendiendo tanto en una clase online como en una clase presencial, mientras la gran mayoría es porque quiere incorporar prácticas en su formación, y la única forma de conseguir unas clases más prácticas es que sean presenciales. Para el horario, la mayoría prefiere que sea por las mañanas y que además coincida con su turno laboral, para así no perder horas libres, sino que esté todo incorporado en su horario de trabajo.

Tras estas conclusiones, podemos hacer referencia a un estudio de Cabero et. Al (2009 b) el cual recalca que puede las acciones formativas pueden funcionar mejor si se realizan cursos que se adapten a las necesidades de cada localidad; si se realizan mayor cantidad de cursos con más plazas y más temáticas; si los cursos son más prácticos y adaptados al día a día de los agentes; si el profesorado está lo suficientemente cualificado; si se utiliza el modo online para que la formación llegue a todos; y si se amplía la información de los cursos. Si aplicásemos todos estos cambios en la formación de la policía local, posiblemente la opinión que estos tienen de la misma mejoraría, así como la efectividad de la misma.

#### **5.4. OE.4, Conocer la opinión de la Policía Local acerca de su formación**

Tras haber analizado las razones por las que los policías locales realizarían un curso de formación, observamos que mayoritariamente para ellos es una especie de obligación, puesto que es la única forma de subir en la escala o bien, poder aspirar a ser destinado a una localidad que le apetezca más por la razón que fuese. Los policías locales coinciden en que es necesario para su trabajo, porque solo de esta forma pueden perfeccionar sus habilidades. Esto nos hace pensar que quizás la motivación de la Policía Local no sea tan alta puesto que es una motivación extrínseca, para conseguir algo en concreto y no por la propia satisfacción personal, pues comparado con los ítems que trataban motivaciones extrínsecas, un bajo porcentaje de policías eligió la opción de enriquecerse a través de la formación.

También hemos observado que la mayoría de las dificultades para realizar un curso de formación tienen que ver con el horario, no les parece adecuado tener que emplear tiempo fuera de su horario laboral para formarse, puesto que ven que es tiempo que deberían pasar con sus familias, o simplemente tiempo libre de ocio, no para emplearlo en más cuestiones laborales. También, muchos de ellos culpan a la Administración de no facilitarles ayuda para realizar los cursos, mientras otros los hacen por su cuenta de manera online. En general, les gustaría un horario más flexible que incorporase la formación dentro como parte del trabajo.

A su vez, a los aspectos que más importancia le dan de la formación son que sea útil para el puesto de trabajo y facilite la promoción profesional, de nuevo, volvemos a incidir en el hecho de que los policías locales se toman la formación como “un medio para” y no como “un fin”. De esta manera, destacamos que la formación destinada a la Policía Local tan solo se ve como una forma de obtener más puntos para promocionarse y no como una forma de enriquecer su propio crecimiento personal y profesional.

La opinión de los policías locales en general es que reciben una formación “normal” tirando a escasa. La gran mayoría consideran que la formación que reciben esté bien, aunque no sea para nada abundante, sin embargo, los que les preceden opinan que no reciben tanta formación. Muchos de estos casos, como ya se ha dicho anteriormente, suelen coincidir los que consideran que reciben poca formación con aquellos que se ven más motivados por seguir formándose según sus respuestas, mientras que aquellos que creen que reciben una formación “normal” suelen corresponder a aquellos que no han especificado en qué áreas se han formado y que además, no muestran mucho interés por formarse, sino únicamente porque su profesión requiere conocer cierta normativa y legislaciones para poder desempeñar sus funciones.

### **5.5. OE.5, Conocer si existen diferencias entre las percepciones de los policías locales de las distintas Jefaturas participantes, así como entre su sexo o edad**

La primera conclusión que sacamos es que la mayoría de la muestra han sido hombres, por este motivo, resulta complicado visualizar si existen diferencias entre hombres y mujeres, puesto que necesitaríamos una muestra mayor de mujeres para poder confirmar que efectivamente existen diferencias. No obstante, a pesar de que puedan parecer pocas mujeres las que han participado en el estudio, no tenía confianza en que fuesen a participar tantas ya que, a día de hoy, aun el cuerpo de policía suele ser una profesión elegida mayoritariamente por hombres. El número de mujeres en una plantilla suele ser muy reducido, dándose el caso de promociones sin una sola mujer. Así pues, aunque hayamos conseguido más mujeres de las previstas, no llegan a ser suficientes como para encontrar diferencias entre las necesidades de hombres y mujeres policías.

No obstante, el único dato que hemos encontrado diferencias hombres de mujeres ha sido en cuanto a las preferencias formativas, que parece que las mujeres tienen una predisposición a elegir más cursos de reciclaje y actualizaciones que de otro tipo. Esto podría explicar que las mujeres tengan menos interés para formarse en áreas que desconocen, puesto que muchas de sus respuestas coinciden en cuanto a las dificultades para realizar un curso de formación, las cuales serían por desconocimiento del curso. Parece que existe más prejuicio entre las mujeres a realizar un curso que ofrezca una materia que no hayan visto anteriormente. No obstante, no podemos decir que esto tenga una gran fiabilidad, puesto que como hemos dicho anteriormente, la muestra de mujeres es mucho menor a la de los hombres y es difícil comparar resultados con una diferencia tan relevante.

Por otro lado, las diferencias por la edad sí que son más llamativas, puesto que observamos una serie de predisposiciones por la edad. Encontramos que la mayoría de los policías locales que acuden a la Escuela de Sevilla pertenecen a la mediana edad 30-49 años. No hay policías menores de 25 años y escasean los policías mayores de 49. Por lo que, en este sentido, podemos ver que coincide con la realización de formación de cada grupo de edad. Vemos que ni los más jóvenes, ni los más veteranos están tan interesados en formarse, sino que son aquellos que entran dentro de la mediana edad los que están más interesados en recibir formación, probablemente también porque son aquellos que tienen más posibilidades de promocionarse y aspiran a ello. Esto se observa claramente en la correlación entre Asistencia a cursos en el último año y edades, puesto que mientras los policías de mediana edad son los que mayoritariamente han realizado cursos de formación últimamente, los más veteranos destacan por no haberlos realizado. Parece ser que como suele ocurrir con el profesorado en la enseñanza formal, los más veteranos presentan más resistencia a la actualización y formación.

Quizás también podemos relacionar esto con que parece ser que hay una predisposición a tener únicamente realizados los estudios primarios, la EGB y graduado escolar y ser mayor de 49 años. Y, por el contrario, hay una predisposición a ser de

mediana edad y tener estudios universitarios y enseñanzas profesionales superiores. Con esto, podemos relacionar el hecho de tener un alto nivel de estudios con el deseo de seguir formándose o al menos, de ver la formación como algo más importante.

Encontramos por otro lado que, tanto en Alcalá de Guadaira como en Camas, la mayoría de la plantilla es bastante veterana y hay pocos policías jóvenes, así que esto será un indicador para prever que dentro de unos años saldrán más ofertas de plaza por oposición en estos municipios, y que los nuevos integrantes harán que este estudio ya no responda por esos pueblos, puesto que las respuestas de los nuevos agentes harían cambiar totalmente los datos de esos dos municipios.

Llegando ahora al punto donde compararemos las distintas Jefaturas participantes, recordaremos un estudio de Cabero et. Al (2009 b) donde no se encontraron diferencias significativas entre la valoración que los policías locales participantes tenían respecto a su formación y las provincias a las que pertenecían cada uno de ellos. No obstante, en este estudio, comparando las respuestas de las distintas Jefaturas participantes hemos observado varias cuestiones interesantes.

Para empezar, en cuanto a la formación realizada, observamos que aquellos que acuden a la Escuela de Policía Local de Sevilla son los que más apuestan por los idiomas. Curiosamente, el día que se repartieron los cuestionarios estaban realizando un curso de formación de inglés. Además, parece ser que aquellos que asisten a la Escuela de Sevilla tienen una predisposición a realizar cursos de reciclaje. Posiblemente este sea el motivo de acudir a la Escuela de Policía Local de Sevilla, que quieren estar continuamente actualizándose de las enseñanzas ya aprendidas. Caso similar ocurre en Mairena del Alcor, donde también parece haber muchos agentes que apuestan por la formación permanente, y resalta fundamentalmente los cursos de reciclaje. Sorprende también el caso de Villaverde del Río, cuya plantilla es menor que la de muchos municipios y aún así, la gran mayoría de los agentes de la plantilla parecen estar bien formados, especialmente en el área de tráfico y vehículos. Curiosamente, Villaverde del Río ha resultado ser uno de los municipios donde la mayoría de los agentes expresaba que recibían muy poca formación. De esta forma, volvemos a recalcar que parece ser que los que más formación desean y realizan, son los que más comentan las carencias de formación dentro del cuerpo. Mairena del Alcor y la Escuela de Sevilla son las otras donde mayor número de agentes ha respondido que reciben muy poca formación, así que observamos que son precisamente los que han tenido respuestas donde demostraban tener agentes muy formados en la materia. Por el contrario, también se ha observado que las Jefaturas donde más agentes han respondido que reciben mucha formación, también coincide con aquellos que demuestran no tener mucha formación o que cuando se les ha preguntado por sus cursos de formación realizados han respondido “muchos”. Así que reforzamos la idea de que los que más se forman son los que más carencias encuentran en la formación.

Alcalá de Guadaira por su parte, destaca por ser la Jefatura donde más policías hay con formación sobre uso de armas. Ginés, es la Jefatura con mayor número de agentes con conocimientos sobre sustancias (alcohol, drogas, etc.) y Sanlúcar la Mayor parece ser



la Jefatura donde más agentes han respondido que han realizado muchos cursos, pero sin especificar qué es lo que han hecho. Esto ya lo comentamos en párrafos anteriores.

En cuanto a los lugares donde cada Jefatura ha realizado su formación, aquellos que han respondido desde la Escuela de Sevilla y de Mairena del Aljarafe destacan por escoger la propia Jefatura de Policía Local. Por otro lado, Pilas parece ser la que más apuesta por la Diputación y Carmona, por la FAMP.

Por otro lado, también podemos incluso clasificar las Jefaturas por el nivel de estudios predominante. En Tomares, predominan los policías locales con la enseñanza secundaria obligatoria de primer ciclo mientras que, en La Rinconada, Pilas y Brenes, lo que predomina es la enseñanza secundaria de segundo ciclo. En San Juan, predominan los agentes que han realizado una enseñanza superior profesional y en Mairena del Aljarafe, aquellos con estudios universitarios. Observamos que Mairena del Aljarafe, así como es el municipio con mayor número de universitarios es también una donde los agentes de Policía Local han realizado y realizan mucha formación. Por lo que volvemos a recalcar la idea anterior de que parece ser que aquellos que han realizado estudios universitarios son más propensos a seguir formándose, posiblemente por ver la importancia de la formación para la promoción.

En cuanto a los que provienen de la Escuela de Sevilla, son los que han realizado mayor número de cursos de experto universitarios. Todos los policías locales de cualquier municipio que han realizado un curso de experto universitario coinciden en el de “Criminología y Seguridad Pública”.

En cuanto a las modalidades, La Rinconada es la Jefatura donde más agentes escogen la opción semipresencial, mientras que la presencial los que mayoritariamente la prefieren han sido los agentes de Mairena del Aljarafe y de la Escuela de Sevilla, los cuales ambos pedían más clases prácticas, por lo que también reforzamos la idea de que muchos de los que piden cursos presenciales es por las prácticas que echan en falta.

Para finalizar, señalar la importancia que tiene promocionar mejor la formación y que las instituciones que ofrezcan la formación a las policías locales, les dejen claro que la formación no les sirve solo para competir y conseguir promocionarse, sino que también les podría servir para encontrar un bienestar y enriquecimiento personal y profesional, puesto parece que existe bastante desconocimiento sobre esta faceta de la formación. Y mientras ellos piden más formación para ser mejores y conseguir mejores puestos, la formación podría servir también para reducir el número de bajas laborales, que tan predominantes han sido, y el malestar general que pueda existir en las plantillas.

## **6. IMPLICACIONES**

De acuerdo con las conclusiones señaladas y para atender al OE.3, Plantear una propuesta de formación dirigida a la Policía Local, se pretende aportar una propuesta de plan formativo tal y como lo haría un formador pedagogo. El plan formativo propuesto a continuación, podría dar a conocer a la larga nuestras funciones como pedagogos y que las Administraciones vean en nosotros otro recurso más al que acudir o contratar a la hora

de ofrecer formación a los policías locales, así como contar con nosotros para estudiar la satisfacción y necesidades de los agentes de la Jefatura de los municipios que lo requieran, para proponer algún plan de mejora e incentivar así la eficacia de estos. Como el estudio sirve para mostrar nuestra competencia como investigadores de las necesidades de un grupo de cara a poder mejorarlas, podemos destacar con esto nuestra habilidad en la elaboración de formación.

Conocemos que el trabajo policial es una de las profesiones más estresantes en la sociedad moderna, debido a la exposición a situaciones de tensión y agotamiento. Este hecho puede explicar los conflictos surgidos con el rol que ejercen. Algunos autores hablan de la cantidad de policías que sufren de síndrome de Burnout (de la Fuente et al., 2013), o síndrome del quemado, un síndrome que se caracteriza por un agotamiento emocional consecuencia de las condiciones laborales.

Sería interesante hacer futuras investigaciones sobre el Burnout que sufren los policías locales de los municipios de Sevilla para explicar así la cantidad de casos de baja laborales que se presentan.

Como ya se ha comentado anteriormente, la implicación directa que se realizará desde este proyecto será un curso de formación, el cual adjuntaremos como enlace puesto que no forma como tal parte de este estudio, sino más bien podría incluirse como un anexo al mismo. En este caso, tan solo se expondrá la propuesta de curso con su diseño, pero sin el desarrollo del mismo (ver anexo 6).

Es importante incidir en la relevancia de ver esta propuesta como una posible salida profesional para el Graduado en Pedagogía.

## **7. LIMITACIONES Y PROBLEMÁTICAS SURGIDAS**

En cuanto a las limitaciones que han ido apareciendo a lo largo de este trabajo, han sido muchas, razón por la que ha llevado dos cursos académicos realizarlo.

Algunas de estas limitaciones ya se expusieron en el apartado “Procedimiento y Análisis de Datos”, así que detallaremos de nuevo las limitaciones, pero esta vez de forma breve.

En primer lugar, el gran retraso con el que se comenzó, puesto que, al intentar contactar con un encargado de la formación en la ESPA, tardó mucho en responder, hasta que finalmente avisaron de que se había dado de baja. Después el procedimiento posterior de encontrar a alguien que lo reemplazara para contestarme la entrevista y el tiempo que tardó en responderla, puesto que escasea el personal en la escuela y una persona tiene que realizar el trabajo de muchos. Todo este procedimiento tardó casi tres meses en resolverse.

La siguiente complicación quizás fuera el tiempo también a la espera desde que se enviaron los juicios de expertos hasta que se recopilaban todos, puesto que alguno tardó más de la cuenta en llegar por complicaciones externas al estudio propias de cada experto que participó. Este proceso también tardó en completarse casi tres meses.

La siguiente limitación, fue el hecho de haber tenido la negativa de realizar cuestionarios en las comisarías de los distritos de Sevilla, puesto que ya se contaba con todos esos participantes, que ya habían dado el permiso anteriormente. No obstante, dos semanas después comentaron que había que solicitar un permiso al Ayuntamiento. El permiso del Ayuntamiento nunca se resolvió, pasaron varios meses esperando una respuesta que nunca llegó. Así que finalmente hubo que descartar esos participantes y buscar otros nuevos.

Una vez seleccionada de nuevo la muestra, se comenzó a repartir de nuevo cuestionarios en los municipios seleccionados. Sin embargo, a pesar de haber puesto una fecha límite, no lo tuvieron a tiempo, por lo que, de dos semanas, el proceso duró hasta casi dos meses.

Por otro lado, el hecho de que en tantas Jefaturas hubiera una gran parte de la plantilla de baja, hacía que se tuviera que buscar más Jefaturas y de esta forma, emplear más tiempo con ello.

De nuevo, respecto al tiempo, aunque esto ha sido culpa de la alumna investigadora, el hecho de que a raíz de un virus informático se borrara toda la investigación realizada tanto del ordenador como del pendrive donde estaba guardada la copia. Este hecho hizo tener que repetir todo lo ya realizado y ha robado mucho tiempo.

Como se puede observar, la limitación principal en este estudio ha sido el tiempo. La problemática de seleccionar como muestra a funcionarios del Estado es el hecho de que no puedan responder ni atender con facilidad. Algunos necesitan mucho trámite burocrático y otros están demasiado ocupados porque tienen que realizar las funciones de otros compañeros, puesto que hay un dilema actualmente y es la cantidad de policías locales que están de baja. Las plantillas se han recortado de manera relevante y los compañeros deben acatar el doble o triple de trabajo.

Además del tiempo, otro problema surgido ha sido tener que depender de una persona que nos lleve en coche por el difícil acceso a algunas Jefaturas de Policía Local, la falta de aparcamiento y lo que implica emplear ese tiempo en caminar porque no hay estacionamiento cerca. En algunos municipios la Jefatura de Policía Local se encontraba en calles peatonales muy alejadas de la carretera, por lo que no hay aparcamiento habilitado para personas que van a poner denuncias, por ejemplo. Esto me ha obligado a ir acompañada a todos los municipios que he ido recorriendo de Sevilla, puesto que además de lejos de mi propio municipio, empleaba aún más tiempo en llegar a la Jefatura.

En esta línea, en cuanto a los viajes para recorrer los municipios, hay que recalcar que algunas carreteras están en muy mal estado e ir de pueblo en pueblo con el coche supone que recorrer las mismas implica que puedan ocurrir incidentes, como una pedrada de un camión que nos rompió el parabrisas a causa de la carretera tan poco cuidada, posiblemente por las lluvias. El tiempo meteorológico, en este caso, las fuertes tormentas que han coincidido con la recogida de cuestionarios han hecho que el tráfico fuese más lento y, por tanto, no diera tiempo en un mismo día de visitar todos los municipios esperados.

A pesar de haber señalado la gran carga laboral que muchas Jefaturas tienen por el hecho de la reducción de la plantilla por bajas u otras cuestiones, hay que comentar la despreocupación de algunos agentes a la hora de rellenar cuestionarios, puesto que algunos lo habían perdido, y otros directamente se les olvidó rellenarlos. Se ha dado el caso de que en Jefaturas donde pidieron más de 100 cuestionarios, han dado de vuelta 7. Cada uno de ellos tenía sus motivos, pero esto ha provocado que no saliesen las cuentas a la hora de calcular la muestra.

En cuanto a las Jefaturas de Policía Local, la mayoría han ayudado mucho y colaborado con la investigación. No obstante, también hubo problemas para dar con ellas, puesto que se ha dado el caso de ir a algunos municipios donde al llegar a la Jefatura estaba cerrada y no había nadie dentro, ni se pudo contactar con nadie que estuviera de servicio. De esta forma, hubo que dejar algunos municipios atrás, porque no se podía emplear tanto tiempo en visitar más de una vez municipios tan lejanos al pueblo de origen de la alumna investigadora. Por otro lado, también hubo que dejar algunas Jefaturas con las que ya se contaba porque o pedían procedimientos burocráticos que nunca se resolvieron, de la misma forma que ya pasó también en Sevilla capital; o perdieron los cuestionarios una vez rellenados, por lo que había que prescindir de estas Jefaturas porque se puso límite a la recogida de cuestionarios y si se hubiera esperado más tiempo o repetido el reparto de cuestionarios, probablemente aún seguiríamos realizando esta investigación.

Por otro lado, también a destacar lo difícil que ha sido contactar con la persona que se quedaba de responsable de los cuestionarios en algunas Jefaturas, puesto que por motivos personales o estaban de vacaciones, o no cogían el teléfono, o ese día no estaban en la Jefatura. Únicamente un agente proporcionó su teléfono personal, pero en el resto de las Jefaturas había que estar llamando probando suerte hasta que el agente encargado de los cuestionarios coincidiera. Esto, además de gasto telefónico, fue algo que hizo que se alargase más el tiempo para recoger los cuestionarios.

Así que, en este sentido, el gasto también supone una limitación. El gasto sería tanto en llamadas telefónicas, puesto que había que repetir la llamada a la misma Jefatura durante muchos días y horas seguidas, y no ha sido así para únicamente una Jefatura, sino para prácticamente todas, más las que faltan por lo anteriormente expuesto. El gasto también en fotocopias, salvo algunas Jefaturas que se ofrecieron a fotocopiar ellos mismos los cuestionarios. Y el gasto en gasolina, lo que implica ir desde un municipio a otro y volver a por cuestionarios, más a algunos que he tenido que volver dos veces porque ese día no estuvieran a pesar de haber confirmado por teléfono que sí.

De esta forma, por si resulta de interés continuar con esta investigación o con otra de la misma temática, se aportan una serie de recomendaciones para solventar las limitaciones que puedan surgir en la investigación:

- 1- Llevar previamente al lugar donde se realiza la muestra, una serie de permisos y trámites burocráticos que te concedan la potestad de realizar este estudio con el respaldo de las instituciones responsables de la misma.

- 2- Tener en cuenta el gasto que va a suponer realizar el estudio y buscar la forma de resolverlo, consiguiendo la colaboración de alguna entidad a la que le pueda beneficiar el estudio.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV.; Zoido Naranjo, F. y Rodríguez, Rodríguez (directores) (2015). *Aglomeración metropolitana de Sevilla. En Catálogos de Paisajes de Andalucía*. Catálogo de Paisajes de la Provincia de Sevilla. Sevilla: Centro de Estudios Paisaje y Territorio, Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Recuperado de: [https://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal\\_web/web/temas\\_ambientales/paisaje/1\\_observatorio/catalogo/Catalogo\\_Paisaje\\_Sevilla/CAPA\\_SEVILLA\\_MEMORIA.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal_web/web/temas_ambientales/paisaje/1_observatorio/catalogo/Catalogo_Paisaje_Sevilla/CAPA_SEVILLA_MEMORIA.pdf)
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigación de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Arnal, J. y otros (1992). *Investigación educativa*. Barcelona, España: Labor.
- Barcelona Llop, J. (2012). *Nuevas consideraciones en torno a las funciones y la organización de los cuerpos locales de policía: El estado de la cuestión (II)*. INAP – Instituto Nacional de Administración Pública. Recuperado de: <http://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1102052>
- Belzunegui Eraso, A. (2005). Reconocimiento de las Competencias y Formación en Empresas del Sector de Servicios Informáticos. En AA. VV., *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- Bisquerra, R. (coord) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Cabero Almenara, J., Bermejo Campos, B., Morales Lozano, J.A., Domene Martos, S., Llorente Cejudo, M.C. (2009 a). Estudios sobre satisfacción, necesidades y preferencias formativas. *V Congreso de formación para el trabajo*. Granada.
- Cabero Almenara, J., Bermejo Campos, B., Morales Lozano, J.A., Domene Martos, S., Llorente Cejudo, M.C. (2009 b). Necesidades y preferencias formativas de los cuerpos de policía local en Andalucía. *V Congreso de formación para el trabajo*. Granada.

- Chacón, S., Holgado Tell, F.P., López García, J.M. y Sanduvete Chaves, S. (2006). *Evaluación de la formación continua: fundamentos teóricos y herramientas metodológicas*. Sevilla: Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones.
- Comunidad de Madrid (s.f.) *Formación Continua 2017 para Policías Locales de nuestra Comunidad*. D.G. de Seguridad, Protección Civil y Formación. Recuperado de: [http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_InfPractica\\_FA&cid=1354648322258&idConsejeria=1109266187224&idListConsej=1109265444710&idOrganismo=1354635415548&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&m=1109266100977](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1354648322258&idConsejeria=1109266187224&idListConsej=1109265444710&idOrganismo=1354635415548&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&m=1109266100977)
- Consejería de Justicia e Interior (s.f. c) *Funciones*. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/justiciaeinterior/areas/policia/espa/paginas/funciones-espa.html>
- Consejería de Justicia e Interior (s.f. a) *Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA)* Junta de Andalucía. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/justiciaeinterior/areas/policia/espa.html>
- Consejería de Justicia e Interior (s.f. b) *Instalaciones y servicios*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/justiciaeinterior/areas/policia/espa/paginas/instalaciones-espa.html>
- De la Fuente, E.I., Lozano, L.M., García-Cueto E., San Luis, C., Vargas, C., Cañadas, G.R., Cañadas-De la Fuente, G.A. (2013) Development and validation of the Granada Burnout Questionnaire in Spanish police. *International Journal of Clinical and Health Psychology* (13) 216-225
- Díaz Zabala, J.M. (2004). El Futuro de la Formación Continua en España: hacia un Nuevo Modelo de Gestión. En AA. VV., *Formación continua: competitividad y cohesión social*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- Fernández Sánchez, P. (2016) *El futuro de las policías locales. Análisis normativo, jurisprudencial y estudio de caso de las policías locales de la provincia de Tarragona*. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2004). *Formación continua: competitividad y cohesión social*. Cursos de Verano (Universidad Complutense de Madrid) (San Lorenzo de El Escorial).
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2005): *Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación continua*. Madrid: Colección Estudios, Fundación Tripartita.
- García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: [http://cvonline.uaeh.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/seminario\\_de\\_tesis/Unidad\\_4\\_anterior/Lect\\_El\\_Cuestionario.pdf](http://cvonline.uaeh.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/seminario_de_tesis/Unidad_4_anterior/Lect_El_Cuestionario.pdf)

- García Ruiz, M. R. (2006). *La formación continua: estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Santander: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- Gil Flores, J., Rodríguez Santero, J., Perera Rodríguez, V.H. (2011) Capítulo 4. Estudio de la relación entre dos variables. *Introducción al Tratamiento Estadístico de Datos mediante SPSS*. Sevilla: Arial. P.
- Gil Franco, A.J. (2015). *Competencia local en materia de policía y régimen jurídico de los cuerpos de policía local*. Granada, España: CEMCI.
- Gobierno Provincial de Alicante (s.f.) *Análisis de Necesidades*. Área de Recursos Humanos – Formación. Recuperado de [http://formacion.diputacionalicante.es/default.aspx?ref=plan\\_analisis&lang=es](http://formacion.diputacionalicante.es/default.aspx?ref=plan_analisis&lang=es)
- Facultad de Ciencias de la Educación (2009-2010) Memoria para la solicitud de verificación del título oficial de graduado o graduada en Pedagogía por la Universidad de Sevilla. Recuperado de: [http://webapps.us.es/fichape/Doc/MV/174\\_memverif.pdf](http://webapps.us.es/fichape/Doc/MV/174_memverif.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2014). *Clasificación Nacional de Educación. CNED-2014*. Recuperado de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177034&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177034&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2017). *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero*. Sevilla: Población por municipios y sexo. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2895>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (s.f.). *Clasificación de Estudios*. Recuperado de <http://www.ine.es/daco/daco42/discapa/tar3.pdf>
- Lapeña Lapeña, A., González Sánchez, M.C. (1998) *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*. Madrid: Instituto de Formación y Estudios Sociales.
- Ley Orgánica 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 15 de Diciembre de 2001, núm. 144. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2001/144/3>
- Ley Orgánica 16/1991, de 10 de julio, de las Policías locales, Boletín Oficial del Estado de 9 de Agosto de 1991, núm. 190, pp. 26498-26504. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-20343>
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. BOE de 14 de marzo de 1986, Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 1986, núm. 63, pp. 9604-9616. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-6859>



- Llorens Gumbau, S. (1996). Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos. *Fòrum de recerca* (2). Recuperado de <https://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- López Sánchez, M y Marchal Escalona, A.N. (2011). *Policía y seguridad pública: manual de intervención policial*; prólogo de Alfonso Cuenca Miranda. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters.
- López-Niego y Mallo, F. (1998). *La policía municipal*. 2ª ed. Madrid: Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados.
- Martín Berrido, M y Dengra Martínez, M.A. (1999). *Guía para diseñar y elaborar una programación de formación continua*. Sevilla: PubliCoan CC.OO. Andalucía (Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua).
- Martín Berrido, M. (1999). *Criterios de observación para detectar y analizar demandas de formación continua en el territorio*. Sevilla: PubliCoan CC. OO. Andalucía (Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua).
- Orden de 24 de octubre de 1989 por la que, con carácter provisional, se desarrollan las previsiones contenidas en el Reglamento de Ingreso, Formación, Promoción y Perfeccionamiento de Funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, Boletín Oficial del Estado de 28 de octubre de 1989, núm. 259, pp. 34017-34020. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-25430>
- Pérez Domínguez, J. (1987). *Los estudios de policía*. Madrid, España: Fundación Universidad-Empresa (Colección Monografías profesionales/Fundación Universidad-Empresa 63).
- Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil, por la que se publica el Plan Anual de Formación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) para el curso académico 2018, BOJA 23 de 1 de Febrero de 2018.
- Roquero, E. (2004). El Diálogo Social como Vínculo entre la Formación y la Cualificación. En AA. VV., *Formación continua: competitividad y cohesión social*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- San Juan Urdiales, M. (2005). Mesa Redonda: Formación Profesional e Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de los Agentes Sociales. En AA. VV., *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- Sarramona, J. (2002). *La formación continua laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva Universidad.
- Servicio de Desarrollo Profesional de Huesca (s.f.) *Necesidades formativas: Análisis en la provincia de Huesca*. Recuperado de: <http://www.observatoriahuesca.com/fotosbd/629154064rad200D1.pdf>



Torrente Robles, D. (1997) *La sociedad policial – poder, trabajo y cultura en una organización local de policía*. Madrid: Universidad de Barcelona

Valriberas Sanz, A. (1999). *Cuerpo Nacional de Policía y sistema policial español*; prólogo de Miguel Domínguez Berrueta de Juan. Madrid: Ministerio del Interior [etc.] (Colección Monografías jurídicas).

## 9. ANEXOS

### 9.1. ANEXO 1: Documentos para la recogida de datos: Cuestionario

8/10/2017

¿Cómo mejoraría su formación?

#### ¿Cómo mejoraría su formación?

Mi nombre es Cristina Angulo y soy estudiante de Pedagogía en la Universidad de Sevilla. Estoy trabajando en un proyecto para detectar las necesidades que la policía local tiene en cuanto a su formación.

Su respuesta me sería de gran ayuda para determinar las necesidades que tiene la policía local. Saber su opinión personal es de relevancia para mi investigación para poder realizar así, una propuesta de mejora.

Los datos personales que se requieren en este formulario son meramente informativos para llevar un registro y no se utilizarán para otros fines.

Muchas gracias por su colaboración.

\*Obligatorio

#### Datos personales

---

**1. Edad \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Inferior a 20 años.
- ☐ 20-29 años.
- ☐ 30-49 años.
- ☐ Superior a 49 años.

**2. Sexo \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

**3. Cargo que desempeña en el cuerpo de policía: \***

---

---

---

---

---

**4. Estudios anteriores \***

---

---

---

---

---

**Datos sobre formación policial**

---

5. En el caso de que haya asistido algún tipo de curso o jornada de formación después de su oposición, ¿qué tipo de formación ha recibido como policía local? \*

---

---

---

---

---

6. ¿Ha recibido algún curso de formación o asistido a alguna jornada en el último año?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí  
☐ No

7. ¿Por qué razones realizaría un curso de formación? \*

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No realizo cursos.  
☐ Para mejorar en mi puesto y perfeccionar mis habilidades.  
☐ Porque considero que mi trabajo lo requiere así.  
☐ Por satisfacción e interés personal.  
☐ Porque estoy obligado por ley.  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

8. Indique las dos razones principales que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación. \*

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Razones de índole familiar.  
☐ Dificultades para desplazarme al lugar donde se imparte el curso.  
☐ Costo elevado del curso.  
☐ Dificultades en el horario.  
☐ Falta de información o de conocimiento del curso.  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

9. De los siguientes aspectos relacionados con la formación, puntúe con un 1 (nada importante) y 5 (máxima importancia) aquellos aspectos que a su juicio hacen que la formación sea útil y de mayor calidad. \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Que la información previa al inicio del curso sea suficiente (publicidad, contenidos, calendario de realización, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que el grupo de alumnos sea homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que haya profesores cualificados y expertos en la materia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que existan actividades prácticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que los contenidos de formación contribuyan a mi promoción/desarrollo profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que la formación sea útil para mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Dónde ha recibido la formación continua como policía local?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Jefatura de policía local.
- ☐ Escuela de Seguridad Pública de Andalucía - ESPA
- ☐ Empresas/asociaciones/colectivos de formación contratadas para ello.
- ☐ Diputación.
- ☐ Sindicatos.
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

11. ¿En qué medida considera que es completa la formación continua de la policía local?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Recibimos muy poca formación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Recibimos mucha formación.

**12. ¿En qué tipo de cursos le gustaría matricularse? \****Selecciona todos los que correspondan.*

- ☐ Algún curso más psicológico, como aprender a atender a las víctimas.
- ☐ Inglés u otros idiomas.
- ☐ Intervención en accidentes laborales.
- ☐ Técnicas en defensa personal.
- ☐ Habilidades y técnicas de comunicación.
- ☐ Actuación y atención ante la violencia de género.
- ☐ Educación Vial.
- ☐ Trato con menores.
- ☐ Especialista en drogas.
- ☐ Uso de armas.
- ☐ Investigación de accidentes.
- ☐ Lengua de signos.
- ☐ Acoso escolar y ciberacoso y su intervención.
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

**13. ¿Podría decirnos en qué le gustaría especializarse o sobre qué temática le gustaría recibir formación que no venga en el listado? \***

---

---

---

---

---

**14. Ante la posibilidad de realizar un curso de formación, ¿qué modalidad preferiría? \****Marca solo un óvalo.*

- ☐ Online.
- ☐ Presencial.
- ☐ Semipresencial (con una parte online y otra presencial).
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

**15. Ante la posibilidad de realizar un curso de formación, ¿cuál sería su horario predilecto? \****Marca solo un óvalo.*

- ☐ Mañanas.
- ☐ Tardes.
- ☐ Tardes y Noche.
- ☐ Mañana y Tarde.
- ☐ Fin de semana.
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

## 9.2. ANEXO 2: Documentos para la recogida de datos: Entrevista

Estimado Sr. Cristóbal:

Mi nombre es Cristina Angulo y estoy a punto de acabar mi carrera universitaria en el grado de Pedagogía. Como trabajo fin de grado he escogido la temática “Formación de la Policía”, en este caso local. Con ella pretendo hacer un análisis de necesidades formativas que la policía local tiene e intentar diseñar una propuesta en base a eso.

Dada la profesionalidad de la ESPA, cuya función me parece de gran interés, le ruego que considere, a la vista de mi futuro proyecto, la posibilidad de colaborar conmigo respondiendo a una entrevista que he diseñado para responder a los objetivos que me he trazado en mi trabajo.

### **Entrevista a Cristóbal León Rodríguez Sánchez, jefe del servicio de formación en la ‘ESPA’**

En primer lugar, las preguntas que le formulo a continuación tienen un enfoque más personal, dirigidas expresamente a su persona.

*¿Cuánto tiempo lleva en la ESPA?*

13 años, pero en el puesto que ocupo ahora año y medio

*¿Qué implica su puesto y qué funciones específicas tiene dentro de la ESPA?*

- Elaborar memorias de actividades formativas de la ESPA y de actividades de las Escuelas de Policía Local. Tramitar propuestas de colaboración y homologación de actividades de formación, así como la actualización de los programas mínimos de los cursos de Ingreso o Capacitación
- Elaborar propuestas de nuevas necesidades formativas, evaluación y valoración de las ya desarrolladas supervisando el cumplimiento de los objetivos y líneas estratégicas de formación establecidas para cada Seminario Didáctico así como el calendario programado de ejecución de acciones formativas. Valorar la idoneidad del profesorado que imparte la formación en la ESPA y de las propuestas de incorporación a la bolsa.
- Velar por el adecuado desarrollo de las actividades docentes en cuanto a la disposición de medios técnicos y cumplimiento de horarios ejerciendo la medidas disciplinarias y de corrección necesarias
- Asesorar a los Ayuntamientos y Escuela de Policía Local sobre cuestiones relativas a formación en las áreas de competencia de la ESPA en cuanto a requisitos exigibles para acordar la colaboración con la ESPA

*¿Qué estudios anteriores ha cursado antes de acceder a este puesto?*

Licenciatura universitaria en Derecho y oposición de acceso al Cuerpo Superior de Administradores Generales de la Junta de Andalucía.

Después he realizado multitud de actividades formativas organizadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, como órgano competente de formación de los funcionarios, y en la propia Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

*¿Qué le motivó a solicitar este puesto?*

Es una oportunidad de promoción profesional sobre unas funciones que conozco bien porque empecé trabando inicialmente en ESPA y personalmente, ya que soy hijo de Policía Local

A continuación, las preguntas que me gustaría que respondiese ahora, serán específicamente aquellas que respondan a los objetivos que me he trazado en mi proyecto.

*¿Qué tipo de formación ofrece la ESPA?*

*Formación en materia de seguridad en las áreas de Policía, Protección Civil y Bomberos, aunque en general de emergencias*

*¿Cuáles son los cursos formativos más solicitados por la policía?*

Todos, quizá destaquen más los referentes a uso de armamento y, dentro de los cursos de formación en red, los vinculados con la Policía Administrativa (conocimiento de regulaciones de espectáculos, consumo ...)

*¿Cuál es el colectivo de policías (policía local, policía nacional, etc.) que solicita más formación en la escuela?*

Policía Local

*¿Quiénes ofrecen esta formación? ¿Son formadores, además de policías? ¿O son agentes externos a la escuela que colaboran con vosotros?*

El 50 % de los formadores son Policías Locales de todas las categorías

El restante 50 % proceden de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Funcionariado de Administración Civil y algún profesional

*¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de la ESPA?*

Los formadores profesionales y el esfuerzo del personal de gestión de la propia ESPA

*¿Qué necesidad o carencias podría decir que tiene la escuela?*

Es necesaria una inversión en infraestructuras e instalaciones. En su origen era un Centro bien dotado y moderno, pero con el tiempo es necesario renovar y mejorar.

*Por último, si tuviese algo más que añadir o considere algún punto relevante que crea que necesite saber y no le haya preguntado, incluso si pudiera ofrecerme algunos datos estadísticos que tuviese la escuela, o cualquier cuestión de interés, se lo agradecería.*

La ESPA hace un esfuerzo por ofrecer formación avanzada y adaptada a las necesidades actuales, por ello hace un gran esfuerzo en el uso y conocimiento de tecnologías aplicadas a la función policial.

*Muchas gracias por su atención y su ayuda.  
A la espera de sus noticias, se despide atentamente:*

En la web de la Consejería de Justicia e Interior, en un apartado de estadística, en referencia a ESPA, encontrarás muchos datos sobre número de alumnos y cursos

Cristina Angulo Jiménez



### 9.3. ANEXO 3: Carta de presentación



DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

Soledad Domene Martos, profesora adscrita al Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla, informa:

que la alumna Cristina Angulo Jiménez se encuentra realizando el Trabajo Fin de Grado bajo mi tutela académica y necesita recoger información sobre las necesidades de formación de la Policía Local. La información recogida será anónima y sólo se utilizará para el desarrollo de este trabajo, quedando a su disposición si quiere recibir resultados y propuestas de mejora resultantes del mismo.

Sevilla, nueve de Octubre de 2017

Fdo.: Soledad Domene Martos



## 9.4. ANEXO 4: Instancia a presentar en Distrito Cerro Amate

**NO8DO**  
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

**EXCMO. SR.:**

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b> ANGULO JIMÉNEZ, CRISTINA		<b>D.N.I.</b> 14329106-2	
<b>DOMICILIO</b> CIRAMÓN Y CASAL	<b>NÚMERO</b> 36	<b>PISO</b> Registro General	<b>PUERTA</b> TELEFONO General
<b>POBLACIÓN</b> EL VISO DEL ALCOR	<b>CORREO ELECTRÓNICO</b> cristina.angulo.jimenez@gmail.com		<b>TELEFONO</b> 662201406
<b>PERSONA O ENTIDAD A LA CUAL REPRESENTA</b>		<b>D.N.I. / C.I.F.</b> Entrada 999 Nº. 201705000011022 02/11/2017 12:23:23 Dest 15200	

### EXPONE

QUE ESTANDO CURSANDO EL ÚLTIMO AÑO DEL GRADO DE PEDAGOGÍA EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA, ME HAYO REALIZANDO EL TRABAJO FIN DE CARRERA, EL CUAL TRATA SOBRE 'ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LA POLICÍA LOCAL'. PARA PODER LLEVAR A CABO UNA INVESTIGACIÓN EFICIENTE PARA MI PROYECTO, NECESITO DAR RESPUESTA A DOS CUESTIONES:

1. CONOCER CUÁNTOS POLICÍAS LOCALES EJERCEN FUNCIÓN EN LA PROVINCIA DE SEVILLA.
2. REALIZAR CUESTIONARIOS A LOS AGENTES DE POLICÍA LOCAL DE LOS DISTritos DE LA CIUDAD DE SEVILLA.

LOS DATOS OBTENIDOS PARA MI INVESTIGACIÓN NO SERÁN DIFUNDIDOS, SIRVEN SIMPLEMENTE COMO INTERÉS ACADÉMICO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CON EL FIN DE TERMINAR LA CARRERA.

### SOLICITA

QUE SE ME OTORQUE EL PERMISO NECESARIO PARA EFECTUAR LOS DOS PUNTOS CITADOS ANTERIORMENTE Y REALIZAR ASÍ MI INVESTIGACIÓN.

Sevilla, 8 de NOVIEMBRE de 2017

FIRMA

EXCMO. SR. ALCALDE DE SEVILLA

Ayuntamiento de Sevilla, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, informa que los datos personales que Vd. nos proporciona serán incluidos en los ficheros automatizados de datos de carácter personal titularidad de esta entidad, cuya finalidad es la realización de tareas propias de la gestión municipal en el ámbito de sus competencias.

## 9.5. ANEXO 5: Juicio de expertos

### **JUICIO DE EXPERTOS**

#### **Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las necesidades formativas**

Título del Trabajo Fin de Grado	ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL
Nombre y Apellidos de la autora	Cristina Angulo Jiménez
Denominación del instrumento	CUESTIONARIO

Para hacer referencia a cada una de las respuestas de los expertos, se utilizará un color distinto para cada uno de ellos, siendo esto:

Experto 1: Policía Local de Mairena del Aljarafe – Coordinador Educación Vial – Presidente de ATESVAN

Experto 2: Docente especializado en Didáctica y Organización Escolar

Experto 3: Profesor – Educación

Experto 4: Intendente de la Policía Local de Sevilla

Experto 5: Intendente mayor de la Policía Local – Psicólogo – Ex director de la Escuela de la Policía Local de Sevilla

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL		VALIDACIÓN				
		Indica tu valoración en una escala de: 1: nada; 2: poco; 3: algo; 4: mucho; 5: totalmente				
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
DATOS IDENTIFICATIVOS						
1	Edad.	5 5 4 4 5 = 5	5 5 4 4 5 = 5	5 5 4 5 5 = 5	5 5 4 4 5 = 5	Indicar intervalos
2	Sexo.	5 5 4 1 5 = 5	5 5 4 2 5 = 5	5 5 4 5 5 = 5	5 5 4 1 5 = 5	No debe diferenciar el sexo en la formación policial
3	Cargo que desempeña en el cuerpo de policía.	5 5 4 5 5 = 5	5 5 4 5 5 = 5	5 5 4 5 5 = 5	5 5 4 5 = 5	Poner opciones de respuesta Importante la formación en gestión de RRHH para mandos
4	Estudios anteriores	5 5 4 3 5 = 5	5 4 4 3 5 ¿Dimensión Experiencia Formativa?	5 5 4 5 5 = 5	5 4 4 4 5 = 4	Se podría preguntar por una parte el nivel de estudios (secundaria, FP, Grado, Master, Doctorado...); y por otro el área o especificación concreta del título
EXPERIENCIAS FORMATIVAS						
5	¿Qué tipo de formación ha recibido como policía local? Es decir, posteriormente a haber opositado, si ha realizado algún tipo de curso o jornada de formación.	5 5 4 4 4 = 4	5 4 4 5 5 = 5	5 4 2 5 4	5 4 4 4 5 = 4	Se podrían fusionar, primero preguntando si

<sup>3</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico planteado.

<sup>4</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>5</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, ex acto y directo.

<sup>6</sup> El ítem está adaptado y se ajusta al objetivo que persigue.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL			VALIDACIÓN			
			Indica tu valoración en una escala de: 1: nada; 2: poco; 3: algo; 4: mucho; 5: totalmente			
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
	En el caso de que haya asistido algún tipo de curso o jornada de formación después de su oposición, ¿qué tipo de formación ha recibido como policía local?					ha realizado alguna actividad formativa
6	¿Ha recibido algún curso de formación o asistido a alguna jornada en el último año?	5 5 4 3 = 5	5 5 4 3 = 5	5 5 5 3 = 5	5 5 5 3 = 5	
OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN						
7	¿Por qué razones realizaría un curso de formación? - No realizo cursos. - Para mejorar en mi puesto y perfeccionar mis habilidades. - Porque considero que mi trabajo lo requiere así. - Por satisfacción e interés personal. - Porque estoy obligado por ley.	4 5 4 5 5 = 5	5 5 4 4 4 = 4	3 5 3 5 2 = 3	5 5 4 4 5 = 5	Quizás aquí habría que cerrar más las opciones Poner opciones de respuesta y una abierta Política de ascensos La pregunta es excesivamente subjetiva
8	Indique las dos razones principales que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación.	5 5 4 2 5 = 5	5 5 4 1 5 = 5	5 5 3 5 5 = 5	5 5 4 1 5 = 5	Las siguientes preguntas son la respuesta a esta. En su caso, proponer esas como respuestas.
	Razones de índole familiar.	5 5 1 5 = 5	5 5 4 4	5 5 5 4 = 5	5 5 2 5 = 5	
	Dificultades para desplazarse al lugar donde se imparte el curso.	5 5 2 4 = 5	5 5 2 4 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 2 4 = 5	
	Costo elevado del curso.	4 5 4 4 = 4	5 5 4 5 = 5	5 5 5 4 = 5	4 5 3 4 = 4	
	Dificultades en el horario.	5 5 5 4 = 5	5 5 5 5 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 4 4	
	Falta de información o de conocimiento del curso.	2 5 4 2 = 2	4 5 4 3 = 4	4 5 5 4	2 5 4 2 = 2	



ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL				VALIDACIÓN		
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
	Otra: _____ -					Poner opción abierta para añadir, si procede
9	De los siguientes aspectos relacionados con la formación, puntúa con 1 (nada importante) y 5 (máxima importancia) aquellos aspectos que a su juicio hacen que la formación sea útil y de mayor calidad.	5 5 4 5 = 5	5 5 4 5 = 5	4 5 3 2	5 5 4 5 = 5	Poner opción abierta para añadir, si procede
	Que la información previa al inicio del curso sea suficiente (publicidad, contenidos, calendario de realización, etc.)	5 5 5 4 = 5	5 4 5 4	4 5 5 2 = 5	5 4 4 4 = 4	
	Que el grupo de alumnos sea homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso.	2 5 4 4 = 4	4 5 3 4 = 4	2 5 5 2 = 5	4 5 4 4 = 4	
	Que haya profesores cualificados y expertos en la materia.	5 5 5 5 = 5	5 5 5 4 = 5	4 5 5 3 = 5	5 5 4 5 = 5	
	Que existan actividades prácticas.	5 5 3 5 = 5	5 4 3 4 = 4	5 5 5 4 = 5	5 4 2 5 = 5	
	Que los contenidos de formación contribuyan a su promoción/desarrollo profesional.	5 5 5 3 = 5	4 5 4 4 = 4	4 5 5 2 = 5	4 5 4 3 = 4	
	Que la formación sea útil para su puesto de trabajo.	5 5 4 4	4 5 4 4 = 4	4 5 5 4	5 5 4 4	
						Poner opción abierta para añadir, si procede
11	¿En qué medida considera que es completa la formación continua de la policía local?	5 4 4 4 = 4	5 4 4 2 = 4	5 1 5 2 = 5	5 3 4 4 = 4	Muy subjetiva
QUIÉN OFRECE LA FORMACIÓN		O ¿quién debe ofrecer la formación				
10	¿Dónde ha recibido la formación continua como policía local?	4 5 4 2 4 = 4	4 5 4 1 3 = 4	4 5 4 5 3	4 5 4 2 4 = 4	Hay muchos más sitios
	Jefatura de policía municipal/local	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	En realidad no puedo valorar ni este ítem ni los siguientes. No

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL				VALIDACIÓN		
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
						admiten valoración. Son así y ya está
	ESPA.	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	
	Empresas/asociaciones/colectivos de formación contratados para ello.	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	5 5 5 = 5	
	+ SINDICATOS + DIPUTACIÓN					Poner opción abierta para añadir, si procede
	IMPLICACIONES PREFERENCIAS FORMATIVAS					
12	¿En qué tipo de cursos le gustaría matricularse?	4 5 4 4 5 = 4	4 5 4 4 4 = 4	4 5 4 5 3	4 5 4 3 5	
	Algún curso más psicológico, como aprender a atender a las víctimas.	5 5 4 5 = 5	4 5 4 4 = 4	4 5 5 3 = 5	4 5 4 5	
	Inglés u otros idiomas.	5 5 3 5 = 5	4 5 4 4 = 4	4 5 5 4	4 5 4 5	
	Intervención en accidentes laborales.	5 5 4 5 = 5	4 5 4 4 = 4	4 5 5 4	5 5 4 5 = 5	
	Técnicas en defensa personal.	5 5 5 5 = 5	4 5 5 4	4 5 5 4	5 5 4 5 = 5	
	Habilidades y técnicas de comunicación.	5 5 4 5 = 5	4 5 4 4 = 4	4 5 5 3 = 5	5 5 4 5 = 5	
	Actuación y atención ante la violencia de género.	5 5 4 5 = 5	5 5 4 4	5 5 5 4 = 5	5 5 5 5 = 5	
	Educación Vial.	5 5 4 5 = 5	5 5 4 5 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 5 5 = 5	
	Trato con menores.	4 5 4 5	5 5 4 4	4 5 5 4	4 5 5 5 = 5	
	Especialista en drogas.	5 5 3 5 = 5	5 5 3 4 = 5	5 5 5 3 = 5	5 5 3 5 = 5	
	Uso de armas.	4 5 5 5 = 5	4 5 5 4	4 5 5 3 = 5	4 5 5 5 = 5	
	Investigación de accidentes.	5 5 4 5 = 5	5 4 5 4	5 5 5 5 = 5	5 4 4 5	

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL				VALIDACIÓN		
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
	Lengua de signos.	4 5 3 5 = 5	4 5 3 4 = 4	4 5 5 5 = 5	4 5 4 5	
	Acoso escolar y ciberacoso y su intervención.	5 5 5 5 = 5	4 5 5 4	4 5 5 5 = 5	5 5 5 5 = 5	
						Poner opción abierta para añadir, si procede
13	¿Podría decirnos en qué le gustaría especializarse o sobre qué temática le gustaría recibir formación que no venga en el listado?	5 5 4 5 = 5	4 5 4 4 = 4	5 5 5 4 = 5	5 5 5 5 = 5	
14	Ante la posibilidad de realizar un curso de formación, ¿qué modalidad preferiría?	5 5 4 4 5 = 5	4 5 4 4 4 = 4	5 5 4 5 4 = 5	5 5 4 4 5 = 5	Ídem anterior
	Online.	5 5 5 5 = 5	5 5 2 5 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 3 5 = 5	
	Presencial.	5 5 5 5 = 5	5 5 2 5 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 3 5 = 5	
	Semipresencial (con una parte online y otra presencial).	5 5 5 5 = 5	5 5 2 5 = 5	5 5 5 4 = 5	5 5 3 5 = 5	
15	Ante la posibilidad de realizar un curso de formación, ¿cuál sería su horario predilecto?	5 5 4 4 5 = 5	5 5 4 4 5 = 5	4 5 4 5 4 = 4	5 5 4 4 5 = 5	Ídem anterior
	Mañanas.	5 5 4 5 = 5	5 5 3 5 = 5	5 5 5 5 = 5	5 5 3 5 = 5	
	Tardes.	5 5 4 5 = 5	5 5 3 5 = 5	5 5 5 5 = 5	5 5 3 5 = 5	
	Tardes y Noche.	5 5 4 5 = 5	5 4 3 5 = 5	5 5 5 3 = 5	5 4 3 5 = 5	
	Mañana y Tarde.	5 5 4 5 = 5	5 4 3 4 = 4	5 5 5 2 = 5	5 4 3 5 = 5	



ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL			VALIDACIÓN			
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>3</sup>	Indica tu valoración en una escala de: 1: nada; 2: poco; 3: algo; 4: mucho; 5: totalmente			
			Relevancia <sup>4</sup>	Claridad <sup>5</sup>	Adecuación <sup>6</sup>	Sugerencias
	Fin de semana.	5 5 4 5 = 5	5 5 3 4 = 5	5 5 5 2 = 5	5 5 3 5 = 5	
						Poner opción abierta para añadir, si procede

Observaciones (precisar si hay suficientes: Hay algunas preguntas con el enunciado demasiado abierto para valorar en un cuestionario

Le he señalado algunas orientaciones-sugerencias de mejora para su consideración.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

☐

Aplicable después de corregir

☒

No aplicable

☐

Apellidos y nombre del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

Lugar y fecha de evaluación:

## 9.6. ANEXO 6: Propuesta de curso formativo semipresencial para policía local

### 9.6.1. Curso de Salud Emocional para Policías Locales

#### *Introducción*

El riesgo de la profesión del policía no solo afecta a su integridad física, sino que supone también una carga emocional que muchos agentes no son capaces de manejar. Muchos estudios afirman que el estrés parece ser la consecuencia de esta carga emocional que afecta a una gran parte de policías (Pacheco, 2004). A pesar de pasar por un test psicotécnico previo a la profesión para verificar que todos los futuros agentes están capacitados para optar a ese tipo de labor, este test no puede predecir que a lo largo de su vida tanto laboral como personal, un policía sea capaz de mantener una perfecta salud mental. Por ello, incidimos en la importancia de recurrir a este tipo de cursos de salud emocional para ofrecer las técnicas que el policía necesite en el desempeño de sus funciones.

El presente curso, además de innovador, os ofrece la oportunidad de poder conocer y gestionar más y mejor vuestra salud emocional y con esto, poder manejar cualquier obstáculo que pueda afectar a la misma en vuestro desarrollo personal y profesional.

La formadora del curso será una profesional del campo de la pedagogía con preparación y experiencia sobre la temática.

#### *Objetivos*

- Promover un acercamiento a nuestra identificación, comprensión y regulación emocional.
- Formar a los participantes en la expresión corporal a través de sus propias emociones.
- Fomentar la cohesión grupal mediante dinámicas de grupo para la interiorización de lo aprendido.
- Transformar la concepción que traían los participantes de partida sobre la educación emocional y su importancia.
- Fomentar y estimular el hábito de unas prácticas más saludables en cuanto al mundo emocional se refiere.
- Dotar a los participantes de instrumentos y herramientas para la regulación de sus propias emociones.

#### *Módulos*

- ∴ Módulo 1: El mundo emocional
- ∴ Módulo 2: Las emociones en la práctica policial
- ∴ Módulo 3: Técnicas y herramientas para la regulación emocional

### 9.6.2. Metodología

El presente curso se ofrece en una modalidad semipresencial. Tanto en las clases presenciales, como en la parte online, se pretende la participación activa del alumnado. La mayor parte teórica del curso se desempeñará online a través de la plataforma virtual Coursesites. No obstante, el curso en su mayoría se trata de un proyecto muy práctico repleto de actividades que permitan a los participantes conocerse a sí mismos y gestionar de una mejor forma sus emociones.

#### *Destinatarios*

Todo aquel policía local que lo solicite. No obstante, permite la entrada de cualquier profesional que se relacione con la carrera policial.

#### *Duración del curso*

Nueve semanas.

#### *Número de plazas ofertadas:*

15 alumnos como máximo en cada grupo.

#### *Inscripción*

Para solicitar inscribirse en el curso, las Jefaturas de Policía local interesadas deberán rellenar este formulario dejando claro en qué grupo apuntarán a cada uno de sus agentes:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQk2SD7n9Ll6NNGwuAA9Lli5VNuImD3XmugBOgBpnufaugoA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQk2SD7n9Ll6NNGwuAA9Lli5VNuImD3XmugBOgBpnufaugoA/viewform?usp=sf_link)

El motivo por el cuál se han ofrecido tres grupos es para evitar que agentes de la misma Jefatura abandonen su puesto y tengan falta de personal en la misma, por lo que antes de realizar la inscripción deberán aclarar qué días prefieren cada uno.

Las inscripciones serán por orden de llegada y a las 15 primeras de cada grupo se les hará llegar un correo de confirmación.

#### *Asistencia*

Los participantes deberán cumplimentar un parte de firmas. La asistencia a las sesiones presenciales es obligatoria.

#### *Sistema de evaluación*

Para obtener la calificación de APTO y con ello el título homologado del curso, los participantes tendrán que tener cubierta la asistencia obligatoria, y en el caso de no poder acudir a alguna de las sesiones, aportar un justificante válido.

Por otro lado, para obtener el título, también será necesario haber realizado todas las actividades que se aportan tanto de manera online, como las realizadas en las clases presenciales.

### 9.6.3. Módulos del curso

<b>MODULO 1: EL MUNDO EMOCIONAL</b>	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción, historia, conceptos y modelos.</li> <li>- Evolución de las emociones.</li> <li>- Neurociencia de las emociones.</li> <li>- Emociones tipos y funciones.</li> </ul>
	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación Salud Emocional.</li> <li>- La práctica de la educación emocional.</li> <li>- Introducción a la PNI</li> <li>- Educación sexual emocional.</li> <li>- Barómetro emocional (Mood Meter).</li> </ul>
<b>MÓDULO 2: LAS EMOCIONES EN LA PRÁCTICA POLICIAL</b>	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El efecto de las emociones en la función del policía</li> <li>- Nuestros errores como profesionales.</li> <li>- Consejos para una vida laboral más saludable.</li> <li>- Errores y consecuencias de no escuchar lo que sentimos.</li> </ul>
	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato con personas de nuestro entorno desde el mundo emocional.</li> <li>- Inteligencia emocional en el ámbito de la policía local.</li> <li>- Vida familiar y compañerismo en el trabajo.</li> <li>- La escucha activa.</li> <li>- Risoterapia.</li> </ul>
<b>MÓDULO 3: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA REGULACIÓN EMOCIONAL</b>	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Narrativa terapéutica.</li> <li>- La nutrición y las emociones.</li> <li>- Habilidades intrapersonales e interpersonales.</li> <li>- Técnicas para el manejo de las emociones.</li> </ul>
	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce tu perfil emocional.</li> <li>- Herencia emocional.</li> <li>- Regulación emocional.</li> <li>- Técnicas para mejorar las habilidades intrapersonales e interpersonales.</li> <li>- Me conozco. Me escucho. Me cuido.</li> </ul>

### 9.6.4. Programación del curso

#### *Lugar*

A determinar

#### *Fecha de realización*

Los días señalados en gris son los destinados al trabajo personal del alumnado de manera online a través de la plataforma Coursesites, requiere aproximadamente entre 2h diarias. Los días señalados de colores son los destinados a clases presenciales en horario de 9h a 14h.

A continuación, la tabla de colores que representa a cada grupo:

	Clases presenciales grupo 1
	Clases presenciales grupo 2
	Clases presenciales grupo 3

### Calendario del curso

SEPTIEMBRE						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17 Comienzo del curso	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	31	31				

NOVIEMBRE						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11 Fin del curso
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

